



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 104,00 euros Semestral 62,00 euros Trimestral 37,00 euros Ayuntamientos 76,00 euros (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros :-: De años anteriores: 2,50 euros	INSERCIÓNES 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2004	Viernes 10 de septiembre	Número 174

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

- JUZGADOS DE LO SOCIAL.
De Burgos núm. 2. 996/2003. Pág. 2.

ANUNCIOS OFICIALES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.
Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio Hospitalario de Burgos. Págs. 2 y ss.
Delegación Territorial de Burgos. Servicio Territorial de Fomento. *Modificación de las Normas Subsidiarias Municipales, consistente en la ampliación de la Zona Industrial y cambio de redacción de la Sección 4.ª (art. 114), promovida por el Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra.* Pág. 23.

ANUNCIOS URGENTES

- AYUNTAMIENTOS.
Valle de Mena. Pág. 23.
Aranda de Duero. Obras, Urbanismo, Servicios y Arquitectura. Pág. 24.

- Revillarruz. Pág. 24.
Merindad de Río Ubierna. Pág. 24.
Rezmondo. Pág. 24.
Valle de Valdebezana. Pág. 24.

- ANUNCIOS PARTICULARES.

- Comunidad de Regantes «San Isidro» (Tórtoles de Esgueva). Pág. 23.

ADICION AL NUMERO 174

- DIPUTACION PROVINCIAL.

- Secretaría General. Ordenanza General Reguladora de la Concesión de Subvenciones. Págs. 1 a 8 centrales.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.I.G.: 09059 4 0201029/2003.

01030.

N.º autos: Demanda 996/2003.

N.º ejecución: 195/2004.

Materia: Despido.

Demandante: Doña Asunción Elizalde Zapirain.

Demandado: Robleda Rodríguez Multiservicios, S.L.

Cédula de notificación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 195/2004 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de doña Asunción Elizalde Zapirain contra la empresa Robleda Rodríguez Multiservicios, S.L., sobre despido, se ha dictado con esta fecha auto despachando ejecución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Dispongo. —

Primero: Despachar la ejecución solicitada por doña Asunción Elizalde Zapirain contra Robleda Rodríguez Multiservicios, S.L. por un importe de 8.138,27 euros de principal, más 1.627,65 euros por costas e intereses que se fijan provisionalmente.

Segundo: Habiéndose practicado con resultado negativo en la ejecución que se sigue ante este mismo Juzgado al número 213/04 contra el mismo ejecutado, las diligencias que establece el artículo 248 de la L.P.L., dese audiencia a la parte ejecutante y al Fogasa para que en el término de quince días insten lo que a su derecho convenga designando, en su caso, bienes concretos del deudor sobre los que hacer traba y embargo.

Notifíquese la presente resolución.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184.1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Así por este auto lo acuerda, manda y firma S.S.ª, el Magistrado-Juez. — Doy fe, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Robleda Rodríguez Multiservicios, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia. En Burgos, a 1 de septiembre de 2004. — La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200407158/7139. — 80,00

se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. de 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. número 183, de 24-9-97), acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a 24 de agosto de 2004. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200407013/7007. — 3.400,50

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO HOSPITALARIO DE BURGOS

CAPITULO I. — DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. — Partes concertantes.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Consorcio Hospitalario de Burgos (en adelante Consorcio), y el personal laboral del mismo y el personal contratado directamente por el mismo que preste o presta servicios en el ámbito de dicho Consorcio, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

CAPITULO II. — AMBITO DE APLICACION

Artículo 2. — Ambito personal, funcional y territorial.

1. El presente Convenio Colectivo, de aplicación en todos los centros dependientes del Consorcio Hospitalario de Burgos, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal contratado directamente por el Consorcio Hospitalario de Burgos, que presta o preste servicios en el ámbito de dicho Consorcio.

2. Las partes legitimadas para negociar en los Organismos Autónomos, Empresas Públicas y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente de la Administración, podrán adherirse al presente Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de que se dé una situación como la reflejada en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los mismos deberán ser informados por la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Artículo 3. — Ambito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, salvo en los aspectos retributivos y jornada laboral que tendrán efectos con fecha 1 de enero de 2004, para el personal a que se refiere el artículo 2.1 y que en el momento de la publicación del presente Convenio se encuentre prestando servicios en el Consorcio Hospitalario de Burgos.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2005. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4. — Denuncia.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio en cualquier momento siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Denuciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido con la excepción señalada en el apartado j) del artículo 7, la cual, en todo caso, se entenderá obligacional.

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 24 de agosto de 2004 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente a la Empresa «Personal laboral del Consorcio Hospitalario de Burgos», código convenio 0901162.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Personal laboral del Consorcio Hospitalario de Burgos», suscrito por el Representante del Consorcio (Empresa) y el Comité de Empresa, el día 19 de julio de 2004 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 30 de julio de 2004.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que

CAPITULO III. — COMISION PARITARIA DE APLICACION E INTERPRETACION

Artículo 5. — Composición y funciones.

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, formada por tres miembros de cada una de las partes, siendo la representación de los trabajadores la de las centrales sindicales firmantes en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados en Pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2. Son funciones de la Comisión:

— La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

— Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

— La definición de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.

— La previa intervención como instrumentos de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

— Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres representantes del Consorcio y otros tres de los trabajadores, entre los que se elegirá el Presidente y Secretario. Dicha elección se realizará en la primera reunión después de su constitución.

4. La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada cuatro meses con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente.

5. La convocatoria se efectuará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y contendrá el orden del día de las reuniones.

6. El Presidente de la Comisión acordará la convocatoria de las sesiones y fijará el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con suficiente antelación.

7. Para la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la presencia del Presidente y Secretario, o en su caso de quienes les sustituyan y como mínimo el 50% de cada una de las partes.

8. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

9. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos de cada una de las partes de la Comisión.

10. En caso de empate en tres votaciones seguidas, se recurrirá al procedimiento de solución de discrepancias.

11. Sistemas de solución de discrepancias:

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, así como las que pudieran darse en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales previstos en el ASACL (Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León), en la medida que fuera factible, o en su defecto al procedimiento siguiente:

a) Ambito: Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, así como las que pudieran darse en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Requisitos: El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en discrepancia de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

c) Sujetos legitimados: Estarán legitimados para instar el procedimiento arbitral, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los siguientes sujetos:

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, las representaciones de la Administración y de los trabajadores que forman parte de la misma.

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las representaciones de la Administración y de los trabajadores que participen en las consultas correspondientes.

d) Instancia del arbitraje: A través de petición escrita de cualquiera de las dos partes en conflicto y dentro del improrrogable plazo de cinco días hábiles siguientes al de aquél en que se produjo el desacuerdo o discrepancia.

Quien inste el procedimiento trasladará su petición a la otra parte haciendo constar la cuestión que desea someter a arbitraje así como el árbitro o árbitros por ella designados.

Una vez recibida la petición de arbitraje la parte receptora de la misma, dispondrá del plazo de los cinco días hábiles siguientes al de recepción de la petición de arbitraje para hacer llegar a quien lo promovió su voluntad de rechazar o aceptar el arbitraje. Transcurrido dicho plazo sin hacer uso de tal opción, se entenderá que rechaza el arbitraje propuesto.

e) Formalización del compromiso arbitral: Se entenderá formalizado cuando las partes hayan alcanzado el preceptivo acuerdo respecto a la persona o personas que deban realizar tal función, a cuyo efecto dispondrán de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de formalización de la petición de arbitraje.

A tal fin la parte que promueva el arbitraje deberá trasladar a la otra en su escrito la pertinente propuesta de árbitro o árbitros, así como la parte receptora en su contestación deberá manifestar si acepta alguno de los propuestos, debiendo en otro caso formular su contrapropuesta. A la vista de esta última, la parte promotora podrá optar por aceptarla o convocar a la otra parte a comparecencia con dicho fin. Si en ésta, que deberá celebrarse con anterioridad a la finalización del plazo de quince días reseñado en el párrafo primero de este apartado, tampoco se alcanzase acuerdo, se entenderá por intentado sin efecto el arbitraje y quedará con ello abierta la vía que las partes en conflicto estimen conveniente.

Igualmente se entenderá como intentado sin efecto el arbitraje, cuando éste sea rechazado expresamente por una de las dos partes, cuando transcurra el periodo de quince días fijado al inicio de este apartado sin haberse formalizado el compromiso arbitral y en el supuesto recogido en el inciso final del apartado e).

f) Designación de árbitros: El nombramiento de árbitro deberá recaer entre personal al servicio de las Administraciones Públicas, licenciados en Derecho.

El número de árbitros, que será siempre impar, y las reglas para el nombramiento del Presidente del Colegio Arbitral, en el caso de ser varios, se fijarán por las partes de común acuerdo.

La designación se comunicará fehacientemente a cada uno de los árbitros para su aceptación. Si los árbitros no hubieran aceptado por escrito ante quien los designó en el plazo de quince días naturales a contar desde el siguiente a su notificación, se entenderá que no aceptan el nombramiento.

Serán de cuenta de la Administración los honorarios, en su caso, de los árbitros así como los gastos que puedan producirse en la administración del arbitraje.

g) Iniciación y tramitación del arbitraje: Comenzará con la designación y aceptación del árbitro o árbitros y se desarrollará con sujeción a los principios de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes.

Las partes podrán actuar por sí debidamente representadas. El árbitro o árbitros apreciarán en este caso la suficiencia de la representación.

La audiencia podrá realizarse verbalmente o por escrito, pudiendo las partes presentar los documentos y hacer las alegaciones que consideren necesarias para la mejor defensa de sus intereses. El arbitraje se desarrollará sin formalidades especiales y se tramitará en un corto espacio de tiempo.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga.

h) Finalización del arbitraje: Si las partes no acordaran un plazo para una emisión del laudo éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación y aceptación del árbitro o árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o árbitros podrán prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

El laudo habrá de ser motivado, deberá dictarse por escrito con expresión, al menos, de las circunstancias personales de los árbitros y de las partes, el lugar en que se dicta, la cuestión sometida a arbitraje, una sucinta relación de las pruebas practicadas, las alegaciones de las partes y la decisión arbitral, y deberá notificarse a las partes inmediatamente.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito a que se refiera.

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el art. 67.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el árbitro o los árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

En cualquier momento antes de dictarse el laudo las partes, de común acuerdo, pueden desistir del arbitraje o suspenderlo por un plazo cierto y determinado.

12. De cada reunión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias, lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

13. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas del Convenio serán objeto de registro en la oficina pública correspondiente y de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

14. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV. — ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6. — Poder de dirección.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas, Unidades, Centros y Servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

Artículo 7. — Planes de Empleo.

El Consejo de Administración del Consorcio Hospitalario, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 f) de sus Estatutos podrá elaborar planes de empleo, con objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y tendrán como marco de referencia el presente Convenio.

Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Reasignación de efectivos de personal.

d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.

h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso en la Oferta de Empleo Público.

i) Jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias incentivadas a los trabajadores.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo que se pactarán con la representación sindical.

En ningún caso la aplicación de los Planes de Empleo supondrá la extinción de la relación jurídica laboral, excepto cuando ésta (la extinción) derive de la aplicación de las medidas previstas en el apartado i) anterior.

Aquellas medidas aprobadas en un Plan de Empleo que pudiesen entrar en contradicción con lo establecido en el presente Convenio, tendrán prevalencia sobre lo dispuesto en éste si así se acuerda con la representación sindical.

CAPITULO V. — PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

Artículo 8. — Provisión de vacantes.

1. Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.

2. Con periodicidad anual y siempre dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto del Consorcio Hospitalario de Burgos, se publicará la relación de personal laboral fijo e interino del mismo agrupándolo por unidades administrativas, con expresión de nombre y apellidos, número de R.P.T., categoría profesional, antigüedad y fecha de ingreso como fijo o interino, así como si la adscripción al puesto tiene carácter provisional o definitivo.

En el plazo de treinta días desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos, que serán resueltas por el órgano competente dentro del plazo de treinta días siguientes, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

De la modificación de los datos incluidos en la relación de personal aludida que se lleve a efecto, tanto a instancia de los trabajadores como de oficio por el Consorcio, se dará traslado por escrito a los afectados, así como a la Comisión Paritaria.

3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

4. La selección, contratación y promoción del personal al servicio del Consorcio Hospitalario de Burgos afectado por el presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. — Cambio de puesto por causa de salud.

1. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas relacionadas con esta empresa, ponerse en situación de peligro. A tal efecto se distinguen las siguientes situaciones posibles:

Primera.- Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Total para el desempeño de la profesión habitual: La declaración de esta situación conlleva necesariamente ofertar al trabajador un puesto de trabajo de distinta categoría profesional del mismo o inferior grupo profesional y conforme a su situación de discapacitado.

Segunda.- Trabajador con declaración de Incapacidad Permanente Parcial: La declaración de esta situación no conlleva necesariamente el cambio de categoría profesional, ya que el trabajador puede desempeñar las tareas fundamentales de su categoría. Se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

a) Adaptación del propio puesto del trabajador discapacitado.

b) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de la misma categoría, con las adaptaciones, en su caso, que procedan.

c) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de distinta categoría profesional, acorde con su minusvalía.

Tercera.- Trabajador con capacidad disminuida, pero no incapacitante: Esta situación, al no constituir grado alguno de incapacidad, en principio solamente implica la adaptación de su puesto de trabajo. No obstante ante la posibilidad de que dicha adaptación resulte inviable, se procederá conforme a lo dispuesto en el apartado anterior para la situación de la Incapacidad Permanente Parcial.

2. Por el Consorcio Hospitalario, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se acordará el procedimiento a seguir para acordar las movilizaciones que de las situaciones antes referidas resulten pertinentes con sujeción, en todo caso, a las siguientes normas y criterios:

2.1. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado del incapacitado se orientará por el servicio de prevención, y la incorporación al nuevo puesto de trabajo requerirá informe favorable del Comité de Seguridad y Salud.

2.2. El puesto de trabajo compatible deberá ser del mismo grupo o de los inmediatamente inferiores.

2.3. En todo caso la aplicación de este procedimiento queda supeditada a la existencia de puesto de trabajo vacante de las características adecuadas. En caso contrario el interesado podrá esperar a que se produzca una vacante acorde con sus capacidades residuales.

2.4. Cuando existan varias plazas de posible adjudicación al trabajador discapacitado, la dirección procederá a ofertárselas, correspondiendo al trabajador optar por cualesquiera de ellas.

2.5. El trabajador percibirá todas las retribuciones que correspondan a la nueva categoría profesional y al nuevo puesto de trabajo. No obstante a los trabajadores incluidos en la situación tercera de las previstas en el número 1 de este artículo, cuando la suma del sueldo base y el complemento específico aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y complemento específico correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambos le será satisfecha.

2.6. La adjudicación de un puesto perteneciente a una categoría profesional distinta a la ostentada hasta entonces por el trabajador discapacitado, implica la adquisición de aquella y la pérdida de la anteriormente ostentada, sin perjuicio, no obstante, de la opción de retorno a aquélla, a través de su participación en el concurso de traslados, si en el futuro acreditase haber recuperado su capacidad.

2.7. En los supuestos de cambio de categoría profesional, el trabajador deberá reunir los requisitos establecidos para el acceso a la misma así como superar el periodo de prueba pertinente.

2.8. Los Servicios de Prevención revisarán cada año todos los casos en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo con el fin de verificar que las adaptaciones sigan siendo viables, tanto por el trabajador discapacitado como para la organización del Centro.

2.9. De las solicitudes presentadas y de las resoluciones adoptadas se dará cuenta al Comité de Empresa y al Comité de Salud Laboral.

2.10. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación profesional a cargo del Centro. En el supuesto de discrepancia respecto de cuándo proceda aquélla, éstas serán resueltas por la Comisión Paritaria.

2.11. De la no superación del periodo de prueba será informado el Comité de Empresa.

2.12. Se respetará la antigüedad que tuviera acreditada el trabajador.

Artículo 10. — *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilizaciones funcionales al Comité de Empresa.

Con carácter general, tendrá una duración máxima de un año, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos para su provisión por los sistemas establecidos.

Artículo 11. — *Trabajos de superior e inferior categoría:*

La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible para su atención, y siempre que fuere posible se llevará a cabo utilizando el sistema rotatorio.

Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación, o en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos que vengan exigidos para su desempeño en el anexo de clasificación profesional.

En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación motivada por escrito en el plazo de 48 horas al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el periodo de doce meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de éstas.

El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y pruebas establecidas en los artículos 13 y siguientes del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones.

El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior a la de un trabajador sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto de trabajos de superior categoría, el puesto vacante por el desempeño de aquellas funciones podrá ser objeto de cobertura mediante contratación interina. En el supuesto de trabajos de superior categoría se abonarán las diferencias retributivas.

Artículo 12. — *Protección de la maternidad.*

1. Si se detecta riesgo típico, definido y previsible, o los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Consorcio adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Consorcio deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados,

podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. De las movilizaciones practicadas al amparo de las previsiones recogidas en este artículo se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 13. – Selección de personal.

Las vacantes que hayan sido objeto de oferta de empleo público, se cubrirán por los procesos de promoción interna, turno libre y, en su caso, turno de minusvalía que se realizarán en convocatoria conjunta siempre que el número de vacantes de una categoría sea de dos o más, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Los sistemas selectivos serán el concurso, el concurso-oposición y la oposición libre, utilizándose el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

Las vacantes no cubiertas por el sistema de promoción interna y turno de minusvalía se acumularán al turno libre en caso de que se hubiera producido una convocatoria conjunta. Cuando la convocatoria hubiera sido realizada únicamente en régimen de promoción interna, las vacantes no cubiertas por este sistema serán objeto de convocatoria por el sistema de turno libre.

Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. Los aspirantes que ingresen por el sistema de promoción interna tendrán preferencia sobre el resto de los aspirantes para cubrir las vacantes ofertadas.

Se reservará como mínimo un 2% de las vacantes convocadas para los aspirantes que tengan la condición legal de personal con minusvalía.

Artículo 14. – Libre designación.

Podrán proveerse por el sistema de libre designación los puestos de trabajo de Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Jefe de Unidad Administrativa, Supervisión de Enfermería, Jefe de Cocina y Gobernanta.

En ningún caso el desempeño de un puesto de libre designación, supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo, ni afectará a la categoría profesional de quien lo ocupe, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio. Los trabajadores que hayan accedido por este procedimiento podrán ser cesados en cualquier momento discrecionalmente y serán adscritos a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional.

La provisión por libre designación requerirá en todo caso, convocatoria pública y como tal deberá publicarse en los tablones de anuncios del Consorcio Hospitalario de Burgos. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados en las mismas.

Artículo 15. – Convocatoria.

1. La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por los sistemas citados en el artículo 13, deberá estar informada por el Comité de Empresa en el plazo de veinte días naturales, y contendrá en todo caso:

- Número de vacantes con especificación de categorías.
- Número de vacantes reservadas a promoción interna, a turno libre y, en su caso, a turno de minusvalía.
- Titulación exigible o, en su caso, categoría profesional reconocida, y demás requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes.

A estos efectos se entiende por categoría profesional reconocida aquella que, con un contenido funcional equivalente al especificado en este Convenio, haya sido desempeñada en la empresa en que se ale-

que que se ha ostentado por un periodo igual o superior al establecido como de prueba en este Convenio Colectivo.

d) La composición de los Tribunales que han de juzgar las pruebas de selección.

e) El temario de las pruebas a las que obligatoriamente serán sometidos todos los aspirantes en estos sistemas de provisión.

f) El plazo de presentación de solicitudes, que no será inferior a diez días.

g) Méritos profesionales de los aspirantes.

– Turno libre: El baremo de méritos a aplicar será el que figure en la Orden de convocatoria.

– Promoción interna se aplicará el siguiente baremo:

Por pertenecer al grupo inmediatamente inferior, 0,05 puntos por mes hasta un máximo de 2 puntos.

Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

Por títulos académicos reconocidos oficialmente, en relación directa con el puesto (la categoría a que se promociona), hasta un máximo de 5 puntos.

h) Duración del periodo de prueba.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará al Presidente del Consorcio Hospitalario de Burgos la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquélla el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho.

Artículo 16. – Promoción interna.

1. Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el setenta por ciento de las vacantes a que se refiere el artículo anterior.

2. Para participar en la convocatoria de promoción interna se requerirá en todo caso pertenecer a una categoría profesional distinta pero integrada en el mismo grupo profesional (promoción horizontal) o en cualquiera de los dos grupos inmediatos inferiores al que corresponda la categoría profesional convocada (promoción vertical), así como poseer la titulación exigida para el puesto al que se promociona.

3. Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia habrá de acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de este Consorcio en la categoría desde la que promociona durante un periodo mínimo de dos años.

4. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición correspondiente.

5. Aquellos trabajadores que accedieran a más de una categoría profesional en promoción interna deberán optar por una de ellas.

6. Los procesos de promoción interna serán objeto de la oportuna convocatoria que podrá formalizarse de manera separada a la de los procesos de selección para nuevo ingreso, deberá ser informado previamente al Comité de Empresa.

7. Cese y toma de posesión en el turno de promoción interna.

7.1. Al trabajador que haya obtenido un plaza en la fase de promoción interna le podrá ser diferido el cese en su puesto de trabajo por necesidades del servicio, por un periodo máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado.

7.2. Asimismo podrá ser aplazada la toma de posesión en el caso de que la plaza obtenida esté ocupada por un contratado por duración determinada hasta que finalice su contrato, no permitiéndose la prórroga del mismo en ningún caso.

7.3. En los supuestos recogidos en los puntos anteriores y a efectos únicamente de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de incorporación señalada en la convocatoria y no la toma de posesión, y si aquélla viniera fijada en periodos de más de un día se tomará como tal el primer día de cómputo.

Artículo 17. – Tribunales de selección.

Los Tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas tanto para promoción interna como turno libre y minusvalía

estarán integrados por cinco miembros, cuatro de los cuales serán designados por el Consorcio y uno a propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 18. — *Periodo de prueba.*

Aprobada por el órgano competente del Consorcio la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un periodo de prueba de tres meses para los trabajadores de los grupos I y II y de dos meses para los demás trabajadores. En ningún caso el periodo de prueba podrá exceder la mitad de la duración del nombramiento.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En el caso de que la rescisión laboral parta de la empresa, se comunicará al Comité de Empresa.

Transcurrido el periodo de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este periodo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, licencia por riesgo de embarazo y adopción, acogimiento preadoptivo, excedencia voluntaria por incompatibilidad y disfrute de permisos y licencias, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo. El periodo de prueba es incompatible con la situación de liberación sindical del trabajador.

No será exigible periodo de prueba cuando el trabajador con anterioridad haya ya desempeñado en la empresa, por un periodo igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

Antes de la finalización del periodo de prueba, el trabajador que mantuviera relación laboral de carácter fijo con el Consorcio en virtud del contrato anterior, quedará en situación de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto hasta que se materialice la opción por uno de los dos contratos.

Artículo 19. — *Condiciones para el ingreso.*

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo los siguientes:

— Ser español, sin perjuicio de lo establecido en la legislación de aplicación, sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como en otros supuestos legalmente establecidos.

— Poseer la titulación o, en su caso, categoría profesional reconocida requerida en la convocatoria de acuerdo con lo señalado en este Convenio.

— Haber cumplido los 18 años de edad o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

— Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Artículo 20. — *Estabilidad en el empleo.*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, siendo de utilización preferente el contrato de trabajo de sustitución o interinidad para la cobertura de vacantes.

Dentro de la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1.0 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre que lo desarrolla, se entienden comprendidos los siguientes supuestos:

1. El celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que se extenderá hasta su reincorporación o, en caso de no producirse ésta, hasta que se produzca su cobertura definitiva o se amortice reglamentariamente.

2. El celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante no reservado específicamente a ningún trabajador, que se extenderá hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria.

Para las contrataciones temporales, y por periodos anuales, se elaborarán ofertas de empleo conjuntas en las categorías cuya especialidad lo requiera y se acuerde en la Comisión Paritaria, según el procedimiento y criterios de baremación que establezca la propia Comisión Paritaria.

En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3, 15.4 y 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24

de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18 en relación con el periodo de prueba.

CAPITULO VI. — CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 21. — *Grupos de clasificación.*

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones que les sean encomendadas, según los procesos de selección y provisión definitiva previstos en este Convenio.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

Grupo I: Titulados Superiores.

Grupo II: Titulados de Grado Medio.

Grupo III: Técnicos Titulados.

Grupo IV: Auxiliares.

Grupo V: Personal subalterno y no cualificado.

3. Integradas en alguno de los anteriores grupos, quedan establecidas las categorías profesionales que aparecen definidas en el anexo IV.

4. El contenido de las definiciones que se consignan en el referido anexo IV pretende tan solo recoger los rasgos más fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas.

CAPITULO VII. — FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 22. — *Derecho a la formación.*

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por el Consorcio Hospitalario de Burgos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Asimismo el personal contratado interino tendrá derecho a que se valore la opción a realizar cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo que desempeñe.

En este sentido el Consorcio Hospitalario de Burgos, contando con la participación de un miembro del Comité de Empresa, realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria (en el último trimestre), un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros, con el fin de realizar la programación correspondiente.

Artículo 23. — *Asistencia a cursos.*

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción organizados por el Consorcio Hospitalario de Burgos, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

a) Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso para la realización de este tipo de cursos, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes así como de los gastos ocasionados en concepto de matrícula, viajes, manutención y alojamiento.

2. Cuando el Consorcio organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, con las mismas circunstancias del apartado anterior. En otro caso, se aplicará lo establecido en el apartado 1 anterior.

3. El Consorcio podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichas actividades

será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

4. Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por el Consorcio Hospitalario de Burgos, corresponderá a la Dirección la decisión sobre la asistencia al mismo, en función de la materia tratada, de su interés para los trabajadores y objetivos del servicio. De la resolución adoptada se dará traslado por escrito al solicitante, teniendo acceso el Comité de Empresa.

En los supuestos contemplados en el presente apartado se abonarán los salarios correspondientes pero no se devengarán gastos de viaje y dietas. La asistencia al mismo deberá acreditarse con posterioridad.

5. Tendrán la misma consideración que los organizados por el Consorcio, a los solos efectos de la concesión de permisos de asistencia a los mismos, los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos, de los que se haya dado previa cuenta y hayan sido aprobados por la dirección del Consorcio.

6. Los permisos serán solicitados con una antelación no inferior a doce días a la fecha prevista de iniciación, salvo causa debidamente justificada valorada por la dirección.

Artículo 24. – Adaptación de jornada.

Los trabajadores que cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, en los términos establecidos en el primer párrafo del artículo 41.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

CAPITULO VIII. – RETRIBUCIONES

Artículo 25. – Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales, y serán satisfechas en periodos mensuales.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo, se proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios en los términos previstos en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

2. Durante el año 2004 y sucesivos las retribuciones básicas y complementos salariales, a excepción de la prima de puntualidad, permanencia y asistencia, establecidos en este Convenio, experimentarán la variación o incremento que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio.

Artículo 26. – Salario base.

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su grupo y categoría profesional, cuya cuantía se especifica en el anexo I de este Convenio.

Artículo 27. – Complementos salariales.

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

- Personales: Antigüedad.
- Prima de puntualidad, permanencia y asistencia.
- Complemento específico.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Complemento de atención continuada.
- De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de los apartados b), c), d), e) y f) anteriores, son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la

actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

No obstante lo antes citado, los representantes sindicales durante el periodo de liberación sindical o utilización de horas sindicales, tendrán derecho al percibo de los mismos en las cuantías que hubieran devengado de no haberse producido la utilización del crédito horario.

Artículo 28. – Complementos personales: Antigüedad.

Es la cantidad que percibirá el personal fijo de plantilla por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado dentro del ámbito de las Administraciones Públicas, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica y siempre que el trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud y su abono se producirá, en todo caso, dentro de los tres meses siguientes a su reconocimiento.

La cantidad a percibir por cada trienio para todos los grupos será la indicada en el anexo I.

Artículo 29. – Prima de puntualidad, permanencia y asistencia.

La prima de puntualidad, permanencia y asistencia por un importe anual de 1.291,44 euros para el año 2004 y, de 1.802,16 euros para el año 2005, será de aplicación con carácter lineal a todo el personal perteneciente al Consorcio Hospitalario de Burgos.

Su otorgamiento se efectuará mensualmente, por doceavas partes, con el fin de incentivar objetivamente la asistencia, permanencia y cumplimiento del horario laboral, sin perjuicio de la penalización disciplinaria de los incumplimientos que se produzcan.

En ningún caso las cuantías asignadas durante un periodo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a sucesivos periodos anuales.

En todo caso el abono de la prima aludida procederá cuando el trabajador no falte ningún día al trabajo. El porcentaje de descuento será el siguiente: 35% el primer día de inasistencia al trabajo, 25% el segundo, 20% el tercero y 20% el cuarto.

La presentación del parte de baja, expedido por facultativo correspondiente, será obligatoria, en todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad y deberá ratificarse semanalmente mientras se mantenga dicha situación.

No determinarán la pérdida de dicha prima las siguientes situaciones:

- Baja por intervención quirúrgica.
- Baja por accidente laboral o enfermedad profesional en toda su extensión.
- Internamiento hospitalario.
- Permisos administrativos o sindicales.

Aquellas bajas cuya duración sea igual o inferior a ocho días, los cuales comprendan dos meses consecutivos, no implicarán nunca el descuento de una cantidad superior al importe de un complemento mensual.

Baja por intervención quirúrgica: A tales efectos se entenderá como tal el período preoperatorio que exija la hospitalización y el postoperatorio, siempre y cuando exista continuidad en el tiempo de la baja.

Cualquier interrupción, como alta médica por mejoría, disfrute de vacaciones o situaciones análogas, habrá de acreditarse fehacientemente mediante certificación del facultativo correspondiente, en el que se haga constar que dicha baja es consecuencia directa de la intervención quirúrgica practicada.

Cuando la baja preparatoria de la operación no requiera hospitalización, corresponderá a la Comisión Paritaria decidir su posible abono, previa petición del trabajador interesado.

Baja por accidente laboral o enfermedad profesional en toda su extensión: Se considerará accidente laboral y por tanto no dará lugar a la pérdida de la prima, el que se produzca en los desplazamientos obligados del trabajador al centro de trabajo donde presta sus servicios, aun cuando dicho accidente tenga lugar fuera de la jornada de trabajo.

Cuando el accidente laboral se produzca en el centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá comunicarlo de inme-

diato a la Administración del Centro o persona que accidentalmente le sustituya, a los efectos de su acreditación.

Internamiento hospitalario: Se tendrá por tal el que se produzca en centros de la Seguridad Social o en hospitales privados.

Bajas que tengan su base en licencias, permisos, comisiones de servicio o dispensas debidamente reglamentadas o en el cumplimiento de funciones sindicales.

Los retrasos de puntualidad que excedan de 10 minutos durante 3 o más días, producirán la pérdida de la prima de puntualidad.

El no uso de la ficha de control de asistencia, por olvido del trabajador, durante más de 3 días, producirá iguales efectos que los señalados precedentemente, salvo que el trabajador comunique personalmente a la Administración del Centro o persona que pueda acreditarlo, la hora de entrada y salida del trabajo.

Pausa de desayuno: En todo caso, la permanencia supone que los trabajadores, salvo el tiempo reglado de pausa para el desayuno, que en ningún caso podrá exceder de veinte minutos, estarán en su puesto de trabajo, bien en la oficina o en el lugar donde deba desarrollarse su actividad o función.

Tiempo de vestuario del personal: Será de cinco minutos a partir de la entrada al trabajo y de otros cinco antes de la hora de salida del mismo.

Los jefes de las distintas Unidades deberán comunicar a la Unidad de Personal las ausencias, retrasos o incidencias que deban ser tenidas en cuenta para la aplicación del preceptivo descuento.

Ayuda social complementaria: En los supuestos de baja por larga enfermedad, los trabajadores podrán solicitar la concesión de una ayuda social equivalente al importe de la prima perdida, una vez verificadas las correspondientes comprobaciones y previo informe del Comité de Empresa. En todo caso su concesión será discrecional.

Artículo 30. – Complemento específico.

Retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de complementos.

Se percibirá en la cuantía y por el desempeño de los puestos de trabajo que se indican en el anexo II para el año 2004. En el año 2005, se incrementará en las cantidades resultantes, por categorías profesionales, homologando a la retribución percibida por el personal estatutario de Sacyl, por los siguientes conceptos: sueldo base, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad fija y complemento Acuerdo Marco.

Artículo 31. – Nocturnidad.

Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Si el tiempo de servicios en periodo nocturno fuese inferior a 4 horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo en dicho periodo, con independencia de la jornada pactada.

Se establece un precio único, incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad, destinado a retribuir las noches del 24 y 31 de diciembre. La cantidad establecida se incrementará anualmente según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se percibirá en la cuantía que se especifica en el anexo III.

Artículo 32. – Turnicidad.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Se percibirá en la cuantía que se especifica en el anexo III.

Artículo 33. – Complemento atención continuada.

Tipo a) Retribuye los servicios prestados en régimen de sábados, domingos y/o festivos en las condiciones previstas en el artículo 37.

El pago del complemento se efectuará por día trabajado.

La cuantía diaria de este complemento queda fijada para el año 2004 en 30,45 euros. Este complemento se abonará al personal contratado a tiempo parcial y que preste servicios exclusivamente en sába-

dos, domingos y/o festivos de manera proporcional en función de la jornada pactada.

Tipo b) Retribuye la realización efectiva de trabajo en régimen de guardias del personal comprendido en el Grupo I y Grupo II, en las siguientes modalidades:

1. Presencia física en el centro: La compensación económica se realizará en base a módulos de 12 horas de prestación de servicios, siempre una vez superada la jornada laboral que corresponda. Las fracciones de módulos se abonarán en todo caso en la proporción resultante.

2. Alerta localizada. Los afectados por esta modalidad percibirán en todo caso un 50% del importe fijado para el módulo de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando fuera requerido.

Ninguna de las modalidades señaladas serán computadas como jornada ordinaria sino como horario complementario.

Las cuantías a percibir se fijarán de acuerdo con las señaladas en el Anexo III.

Las guardias realizadas, tanto de presencia física como de alerta localizada por personal, comprendido en el Grupo II, se retribuirán aplicando un porcentaje del 50% a las cantidades señaladas para el Grupo I.

Artículo 34. – Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de salario base y antigüedad, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

En los supuestos de alta del trabajador por nuevo ingreso o reintegro, cese por jubilación, excedencia, permisos, licencias sin retribución, etc. se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 35. – Dietas.

Darán origen a indemnización o compensación los supuestos siguientes, en las circunstancias, condiciones y límites contenidos en el presente Convenio:

– Comisiones de servicio con derecho a indemnización.

– Participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones.

La remuneración por el concepto de dieta será:

– Por cada comida principal: 16,56 euros.

– Por alojamiento: la cantidad justificada, con un tope máximo de 39,74 euros.

Son comisiones de servicio con derecho a indemnización los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deba desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial de conformidad con la normativa vigente.

No se considerarán comisiones de servicio con derecho a indemnización aquellos servicios que estén retribuidos o indemnizados por un importe igual o superior a la cuantía de la indemnización que resultaría por aplicación del presente Convenio.

Tampoco darán lugar a indemnización aquellas comisiones que tengan lugar a iniciativa propia o haya renuncia expresa de dicha indemnización.

La designación de las comisiones de servicio con derecho a indemnización compete a la Dirección Gerencia del Consorcio.

Toda Comisión con derecho a indemnización, salvo casos excepcionales, no durará más de un mes.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si antes de vencer el plazo marcado para el desempeño de una Comisión resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, el Jefe correspondiente podrá proponer razonadamente a la autoridad competente la concesión de prórroga por el tiempo estrictamente indispensable.

Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial en los casos previstos en el presente Convenio.

Gastos de Viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En las comisiones de servicio, se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho. Las cuantías fijadas comprenden los gas-

tos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día.

En las comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural no se percibirán gastos de alojamiento ni de manutención, salvo cuando la salida sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 50 por 100 de los gastos de manutención.

En las comisiones cuya duración sea menor de veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de alojamiento correspondiente a un solo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

– En el día de salida se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la Comisión sea anterior a las catorce horas, en que se percibirá el 100 por 100 de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 por 100 cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas pero anterior a las veintidós horas.

– En el día de regreso, no se podrán percibir gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la Comisión sea posterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá el 50 por 100 de los gastos de manutención.

– En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas enteras.

Toda Comisión de servicio dará derecho a viajar por cuenta del Consorcio en el medio de transporte que se determine al autorizar la Comisión, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

Se indemnizará por el importe del billete o pasaje utilizado, de acuerdo con la tarifa autorizada en cada caso.

Cuando el medio de transporte sea el avión, se autorizará en todo caso, la clase «turista», aunque la autoridad que ordene la Comisión podrá autorizar otras clases superiores por motivos de representación o duración de los viajes.

En los casos en que se utilicen para el desplazamiento medios gratuitos del Estado no se tendrá derecho a ser indemnizado por este concepto.

El personal podrá utilizar en las comisiones de servicio vehículos particulares, abonándose en este caso como gastos de viaje, la cantidad de 0,15 euros por Km., u otros medios especiales de transporte en los casos previstos en la normativa en cada momento vigente. En el supuesto de utilización de taxis o vehículos de alquiler con o sin conductor, se podrá autorizar excepcionalmente en el orden de Comisión que el importe a percibir por gastos de viaje sea el realmente gastado y justificado.

Cuando en el orden de Comisión se autorice su utilización, serán asimismo indemnizables como gastos de viaje los gastos de desplazamiento en taxi hasta o desde las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos.

Se entenderá por «asistencia» la indemnización reglamentaria que proceda abonar por participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades.

Los Organos a efectos de percepción de asistencias se clasificarán de acuerdo con las siguientes categorías y percibirán las cuantías que en cada momento señale la Legislación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León o en su defecto la Legislación estatal:

- Categoría primera: Acceso Grupo I.
- Categoría segunda: Acceso Grupo II.
- Categoría tercera: Acceso Grupo III.
- Categoría cuarta: Acceso Grupo IV.
- Categoría quinta: Acceso Grupo V.

Las cuantías señaladas para las diferentes categorías se incrementarán en el 50 por 100 de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o en días festivos.

Las asistencias se devengarán por cada sesión determinada con independencia de si ésta se extiende a más de un día, devengándose una única asistencia en el supuesto de que se celebre más de una sesión en el mismo día.

En ningún caso se podrá percibir por las asistencias a que se refiere el presente artículo un importe total por año natural superior al 10 por 100 de las retribuciones anuales que correspondan por el puesto de trabajo principal, cualquiera que sea el número de Tribunales u órganos similares en los que se participe.

Cuando las asistencias devengadas superen el límite anterior como consecuencia de la participación en más de un Tribunal u órgano similar, el interesado lo pondrá en conocimiento de aquel en que se produzca tal exceso, quien comunicará dicha circunstancia al correspondiente centro pagador.

En ningún caso se podrá percibir por el conjunto de las asistencias a que se refiere el presente artículo el importe mensual superior al 25 por 100 de las retribuciones asimismo mensuales que correspondan por el puesto de trabajo principal.

En caso de que fuera necesario para el correcto desarrollo de pruebas selectivas, contar con personal colaborador, a éstos se les retribuirá en la misma cuantía que la señalada para los vocales del órgano de selección.

CAPITULO IX. – JORNADA LABORAL

Artículo 36. – Jornada laboral ordinaria.

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar el número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22 días de vacaciones, dos días de descanso retribuido por compensación de horarios especiales asociados a periodos estivales, Semana Santa y Navidad y seis días de asuntos propios, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria, resultando un calendario anual de trabajo de 1.512 horas efectivas.

En todo caso se garantiza un descanso diario de 20 minutos, los cuales se computarán como trabajados.

Artículo 37. – Calendarios laborales.

1. Siempre que la prestación del servicio lo permita, y para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en turno fijo de mañana o tarde, se irá implantando el horario flexible de acuerdo con las necesidades del mismo, hasta completar la jornada semanal media.

2. Los calendarios comprenderán la distribución anual de todos los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio. Se incluirán también los seis días de asuntos propios, y dos días de descanso retribuido por compensación de horarios especiales asociados a periodos estivales, Semana Santa y Navidad, sin perjuicio de los cambios que se puedan efectuar a solicitud de los interesados y siempre que la organización del servicio lo permita.

Con respecto a los días de asuntos propios se señala que el trabajador tendrá la libre elección de disfrutarlos, cuando lo desee, salvaguardando las necesidades del servicio, y su disfrute se regirá por normas contenidas en el artículo 41.2.1.

3. Respecto de aquellos colectivos que, por calendario laboral presten sus servicios en sábados, domingos y/o festivos, se devengará el complemento previsto en el artículo 33 tipo a):

En estos casos corresponderá descansar, con carácter general, un día por cada jornada realizada en sábado, domingo o festivo.

A los trabajadores comprendidos en el apartado anterior y respecto al descanso semanal, se les facilitará que el disfrute de éste se haga coincidir en un fin de semana de cada 2, siempre que las necesidades del servicio y la distribución horaria en los correspondientes calendarios lo permita.

La jornada de trabajo de este personal será la legalmente establecida, una vez efectuadas las deducciones correspondientes a los seis días de asuntos propios, dos días por Navidad (24 y 31 de diciembre) y dos días de descanso retribuido por compensación de horarios especiales asociados a periodos estivales, Semana Santa y Navidad.

Los días precedentemente aludidos serán computados, en todo caso, como de siete horas en el correspondiente cuadrante horario de los Centros y se disfrutarán en las fechas que la organización del respectivo servicio de los Centros así lo permita.

Se exceptúa de la regulación de jornada del apartado anterior la del personal contratado para trabajar exclusivamente en sábados,

domingos, festivos y periodos de tiempo asimilados en las que se estará a lo pactado.

4. El horario de los trabajadores se establecerá en los respectivos calendarios laborales.

Los calendarios laborales de cada Unidad deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles.

Artículo 38. – *Compensación por horas extraordinarias.*

Se propicia la posibilidad de compensar por tiempo de descanso siempre que exista acuerdo de ambas partes, las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, fijándose el módulo de compensación en 1,75 horas por hora trabajada.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador y/o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes.

Las compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 39. – *Refrendo en calendario.*

Lo regulado en el presente Capítulo será refrendado en los calendarios laborales correspondientes, en caso de que suponga modificación respecto de los calendarios laborales elaborados y ya existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO X. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 40. – *Vacaciones.*

1. Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de una vacación retribuida de 22 días laborables, entendiéndose por tal los días de trabajo correspondientes a los cuadrantes horarios anuales, o la parte proporcional que corresponda si el tiempo de trabajo fuera menor.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de cese en los que no se hubiere podido disfrutar con anterioridad al mismo y en los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 41.

Las vacaciones se concentrarán con carácter general en el periodo normal de verano (1 de junio a 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este periodo, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el periodo normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. En este caso el trabajador tendrá derecho a una compensación de dos días más de vacaciones no acumulables a ningún otro permiso o licencia. Asimismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador sin que proceda la compensación a que se ha hecho mérito en este párrafo, podrá disfrutar del mes de vacaciones a que tiene derecho fuera del periodo normal de verano.

En el caso de que, por necesidades del servicio, sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo o entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, la duración será de treinta y cinco días naturales.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos periodos será de 22 días laborables, salvo que, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, le hubiese sido impuesto por el Centro el periodo vacacional de 35 días naturales, en cuyo caso la suma será ésta última.

También podrá disfrutarse la vacación anual en dos periodos de quince días naturales (comenzando el día 1 ó 16 de cada mes) a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

Cuando las vacaciones anuales comprendan excepcionalmente quinceas no naturales, o periodos superiores o inferiores a la quincena (que en ningún caso será menor a siete días), el cómputo de las vacaciones se iniciará el primer día laborable de no asistencia al trabajo, finalizando el día anterior a la reincorporación al servicio, aun en el supuesto de que dicho día sea festivo o de descanso del trabajador, precisándose que tal modalidad al igual que la señalada en el párrafo anterior, no excederá de 22 días laborales de disfrute.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán disfrutar en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos distribuidos hasta en cuatro periodos.

Con carácter general el disfrute de las vacaciones anuales deberá hacerse efectivo antes del 30 de noviembre, salvo que por necesidades del servicio, valoradas por la Dirección Gerencia, sea aconsejable prorrogar el periodo de disfrute hasta el 31 de diciembre.

2. Se establece la prohibición de acumular las vacaciones a los días de permiso por asuntos propios, acumulación que se reputará existente aun cuando medien entre ambos periodos días feriados o de descanso.

El trabajador podrá disfrutar el periodo o periodos de vacación anual a la continuación de la licencia por maternidad y paternidad, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación y dentro del año natural.

3. En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal o situación de permiso por maternidad, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente en el caso de permiso por maternidad.

Procederá la interrupción del periodo de vacaciones regladas, cuando mediara hospitalización justificada, reanudándose el disfrute de las mismas con posterioridad, una vez se hubiera producido el alta del trabajador y en los periodos en que la necesidad del servicio lo permitiera dentro siempre del año natural correspondiente.

4. Cuando, con ocasión del cierre o inactividad del centro durante el periodo vacacional general, los trabajadores vengán obligados a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad, tendrán derecho al disfrute, a su elección, aunque condicionado a las necesidades de servicio, de dos días más de permiso retribuido, no acumulables al periodo de vacaciones.

Durante el periodo vacacional los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 41. – *Licencias y permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales por matrimonio. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, adopción, muerte o enfermedad grave y justificada de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 4 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador; 1 día en tercer grado de consanguinidad o afinidad y 2 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador; 1 día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 días si fuera en lugar diferente al de la localidad del trabajador. En los supuestos de enfermedad, comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y en los demás supuestos desde el hecho causante.

c) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual y 3 si fuera distinto lugar a su localidad de residencia, siempre que diste una distancia superior a 30 Km.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Administración pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento del deber de desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1) La asistencia a tribunales de justicia previa citación.

2) La asistencia a plenos de los Concejales de Ayuntamiento.

3) La asistencia a reuniones o actos motivados por actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración.

4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.

5) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo o a Comisiones de Valoración.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo; tales permisos podrán ser ejercidos en supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos.

Este derecho, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y durante el tiempo que perdure esta situación, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso dentro de la jornada de trabajo deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada laboral.

f) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trata de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el ingreso a Cuerpos de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

h) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de familiares en primer grado de consanguinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

i) Los trabajadores que acrediten la guarda legal, conforme a la legislación vigente, de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, tendrán derecho a la ausencia en el trabajo conforme a la legislación vigente, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. Cuando dos trabajadores tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

j) En caso de enviar al trabajador teniendo hijos menores de edad o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrá derecho a 15 días de permiso naturales a partir del fallecimiento del cónyuge o conviviente, cuya relación de hecho se encuentre acreditada.

2. Otros permisos retribuidos:

a) A lo largo del año, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el personal podrá disfrutar hasta seis días laborables de licencia o permisos retribuidos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Para evitar su acumulación en los periodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas. A tal efecto la solicitud en orden a su disfrute se formulará con una antelación mínima de siete días naturales.

b) Días 24 y 31 de diciembre: Al igual que en las licencias del apartado anterior, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá distribuir el disfrute de esos días durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente. En todo caso, se procurará que los días 24 y 31 de diciembre sean disfrutados por la mayor parte posible de los trabajadores.

3. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen el derecho, recogido en este apartado, por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

4. Premio a la permanencia: Al personal laboral al servicio del Consorcio que cumpla los periodos de permanencia que a continuación se indican, se le podrá reconocer en función del tiempo objetivo de servicios prestados en él, el derecho a los siguientes permisos:

a) Por la prestación continuada de 15 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 5 días naturales.

b) Por la prestación continuada de 25 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 10 días naturales.

c) Por la prestación continuada de 35 años de servicio se le reconocerá un permiso retribuido de 15 días naturales.

El reconocimiento del derecho a los permisos precitados procederá solamente en el año natural en que se alcance el periodo de permanencia establecido para cada uno de ellos, es decir, el año en que se cumplan los 15, 25 ó 35 años de prestación de servicios continuados.

A efectos del cómputo del tiempo objetivo de servicios se entenderá el prestado al servicio del Consorcio Hospitalario de Burgos.

El disfrute de los días de permiso otorgados en los tres apartados anteriores se efectuará, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador, en un solo periodo a lo largo del año en que proceda su reconocimiento.

Los trabajadores que, habiendo superado alguno o todos los periodos de permanencia previstos en este número, no hayan podido acceder al disfrute de ninguno de los premios a la permanencia en él reconocidos y causen baja por jubilación, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 46, tendrán derecho, en el año en que se jubilen, al disfrute de un mes completo de vacaciones o a su abono, a elección del trabajador, entendiéndose incluida en dicha mensualidad la parte proporcional de vacaciones que les pudiera corresponder en función del periodo de tiempo efectivamente trabajado en dicho año.

Artículo 42. – Licencia sin retribución:

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses cada dos años. Esta licencia se computará a efectos de antigüedad en todo caso.

Dicha licencia será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se informará de su concesión al Comité de Empresa.

CAPITULO XI. – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 43. – Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

a) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este Capítulo.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

d) Maternidad de la trabajadora por un periodo de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante el inicio y la finalización del periodo

de suspensión del contrato, serán los determinados prioritariamente por el facultativo que asista a la mujer, mediante la emisión del documento de baja por maternidad en la fecha que considere más conveniente para la salud de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a partir del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

El disfrute de los periodos de suspensión por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados.

El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al periodo de suspensión citado.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de las seis semanas posteriores al parto para cuidar al hijo.

Las bajas, debidamente acreditadas, producidas durante los meses de embarazo, no computarán como tiempo de permiso de maternidad, incluidas las directamente imputables al proceso de gestación.

e) En el supuesto de riesgo de embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

f) En caso de adopción o de acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de un menor de hasta seis años, por un periodo de 16 semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuando el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

g) Por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del artículo 45.1.a), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición del trabajador, cuando éste haya cumplido al menos 5 años de servicios efectivos. En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva de puesto de trabajo.

Artículo 44. — Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: Los trabajadores hijos con una antigüedad de al menos un año de servicio en el Consorcio, a contar desde su ingreso en el mismo, podrán solicitar excedencia voluntaria hasta un máximo de diez años, con la obligación de permanecer en esta situación por un mínimo de un año, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Comité de Empresa.

En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un periodo de dos años de servicios efectivos al Consorcio contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial

o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, debiendo justificarse en todo caso que el cónyuge no solicitante no se beneficia del mismo. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número, será computable a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de finalización del periodo de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

b) También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, conforme a la Ley 391/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La excedencia contemplada en este apartado b) constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su derecho simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario; especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho durante un año a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de finalización del periodo de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores que se encuentren en la situación de servicio activo en otra Categoría, Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán instar el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha del cese, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a los trabajadores cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

5. Otros supuestos de excedencias:

Por un plazo no inferior a tres meses ni superior a un año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al amparo del artículo 46.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a petición del trabajador, cuando éste haya cumplido cinco años de servicios efectivos. En este supuesto no existe reconocimiento de la antigüedad, pero sí reserva del puesto de trabajo. Este derecho queda limitado a ser solicitado por un máximo de doce meses cada tres años.

Si antes de la finalización del periodo de excedencia regulado en este número no se solicita el reingreso, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Artículo 45. – Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

Artículo 46. – Jubilaciones.

1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años. Las vacantes así generadas, podrán ser incluidas en la Oferta de Empleo Público siguiente, salvo imperativo de norma.

No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Esta prolongación deberá ser autorizada por la Dirección Gerencia, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

3. Procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia del interesado, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

5. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y las condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 47. – Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia y/o extinción de la relación laboral, el Consorcio viene obligado a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

CAPITULO XII. – REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. – Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 49. – Clase de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 50. – Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- 5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 51. – Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- 2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La convivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 11) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 12) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 13) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 14) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- 15) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 52. – Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- 1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- 4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- 5) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 6) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.

7) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

8) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

9) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

10) La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

11) Acoso sexual.

12) Acoso moral o laboral.

Artículo 53. – Reducción de haberes por ausencias injustificadas.

Las ausencias injustificadas darán lugar a la correspondiente reducción proporcional de haberes, en función de la diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador.

Artículo 54. – Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Apercibimiento por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

– Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres meses.

– Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

– Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

– Despido.

Artículo 55. – Procedimiento.

1. Todas las faltas, salvo las leves que no conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario.

2. El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. Como medida previa, la Dirección Gerencia del Consorcio, podrá ordenar la suspensión de funciones en los supuestos en los que del mantenimiento en el puesto durante la tramitación del expediente puedan derivarse perjuicios para la prestación del servicio.

4. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.

5. El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas, que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

6. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

7. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

8. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

9. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

10. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

11. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculcado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

12. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de las sanciones leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que los señalados.

13. La apertura del expediente deberá notificarse al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculcado sea candidato, y el expediente se incoe durante el periodo electoral.

Artículo 56. – Encubrimiento.

1. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus trabajadores incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

2. Los jefes de las Unidades Administrativas que incumplieren la normativa establecida en el presente Convenio incurrirán en la responsabilidad correspondiente.

Artículo 57. – Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 58. – Información.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Consorcio, a través del órgano directivo, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XIII. — SALUD LABORAL

Artículo 59. — *Derecho a la salud.*

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

El Consorcio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, el Consorcio podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, podrá recabar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás Organismos de las Administraciones Públicas competentes en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 60. — *Derechos de participación y representación de los trabajadores.*

1. Los empleados tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito del Consorcio, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la antes citada Ley 31/1995.

Artículo 61. — *Planificación de actividades.*

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 62. — *Elementos de protección individual.*

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, así como del número de prendas que corresponda, su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la trabajadora que así lo solicite.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

No se incluye en este precepto lo relativo a dotación y uso del vestuario o ropa de trabajo que, facilitada por el Consorcio, deba ser utilizada por los trabajadores en virtud de las instrucciones u órdenes que en materia de uniformidad haya dictado o dicte aquélla.

CAPITULO XIV. — ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Artículo 63. — *Beneficios sociales.*

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que el Consorcio Hospitalario de Burgos realice bajo el concepto de Acción Social, en base a los créditos que, para tal fin, figuran en sus Presupuestos.

2. Todo trabajador fijo, en servicio activo y con más de un año de prestación de servicios, tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo de sus retribuciones por importe de hasta 3.000 euros, sin interés alguno. El plazo de devolución es de 12 meses para los trabajadores de los grupos I y II, y 16 meses para el resto. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber reintegrado la totalidad del anterior. Todo lo anterior de acuerdo siempre con la disponibilidad presupuestaria existente para tal fin.

3. En los supuestos de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, la empresa abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100%.

A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, complementos personales, vigentes en cada momento, y complemento específico.

Artículo 64. — *Responsabilidad civil del personal de conducción.*

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Consorcio, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquélla, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirá mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de las indemnizaciones por el Consorcio, se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

El personal de conducción a quien le fuere retirado el permiso de conducción por sanción administrativa o penal, y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo, de acuerdo con la resolución del órgano al que esté adscrito, sin merma alguna de sus retribuciones.

Artículo 65. — *Responsabilidad civil.*

Con independencia de lo establecido en el artículo 64, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por el Consorcio.

Una vez contratada la póliza de seguro de responsabilidad civil la dirección remitirá una copia de la misma al Comité de Empresa.

Artículo 66. — *Póliza de accidentes.*

El Consorcio concertará una póliza voluntaria de accidentes, bajo las siguientes condiciones:

- Cobertura de las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por el Consorcio.
- Aquellos colectivos de trabajadores que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias la mantendrán en los mismos términos en que la tuvieren concertada.

CAPITULO XV. — DERECHOS SINDICALES

Artículo 67. — *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

- Derecho de reunión:

a) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del texto refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Para la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo y en centros de trabajo se estará en todo caso a lo establecido en el artículo 78 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Presidencia: Las asambleas a que se refiere el apartado a) anterior estarán presididas por los Delegados Sindicales, mancomunadamente, cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales y por el Comité de Empresa correspondiente en el resto de los casos.

Quienes ostenten la presidencia serán responsables del normal desarrollo de las asambleas, así como de la presencia en ellas de personas no pertenecientes a la empresa.

La presidencia comunicará al Consorcio la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a aquélla que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

c) En las asambleas sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

d) Lugar de reunión: El lugar de reunión serán las propias dependencias o lugares de trabajo, si las condiciones de las mismas lo permiten.

El Consorcio deberá facilitar las dependencias o lugares para su celebración, salvo en los casos previstos en el art. 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Convocatoria: La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de dos días hábiles, siempre y cuando el escrito de comunicación sea presentado en el Registro correspondiente al de ubicación del órgano llamado a resolver sobre su autorización. En otro caso la comunicación se presentará con una antelación mínima de cuatro días hábiles. En el citado escrito se indicará:

- La hora y el lugar de celebración.
- El orden del día.
- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

f) Votaciones: Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

g) Crédito disponible: Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo cada Comité de Empresa dispondrá de 40 horas anuales y las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o que finalicen media hora después del inicio de la misma no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso para este tipo de asambleas se realizará con la mayor antelación posible y en cualquier caso con un mínimo de 24 horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior, se contabilizarán para sus convocantes.

h) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

2. - Cuota Sindical: Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

Artículo 68. - *Derechos de los Comités de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa del Centro, como representantes legales de los trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 68.c del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de horas mensuales, retribuidas como de trabajo efectivo, que, en función del censo se concreta en las siguientes cuantías:

Comité de Empresa del Consorcio Hospitalario: 20 horas mensuales para cada miembro del Comité.

Los miembros del Comité podrán delegar sus horas sindicales en uno o varios de ellos, a criterio de dichos miembros.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes requieran una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales, con la mayor antelación posible y siempre con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución en ningún caso puede quedar limitado el derecho del trabajador a realizar su actividad representativa.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa del Consorcio Hospitalario de Burgos. Los miembros del Comité de Empresa que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo estarán liberados durante las reuniones de trabajo derivadas de la citada negociación, el tiempo necesario para asistir a las mismas, teniendo la consideración a efectos del cómputo de horas como reuniones convocadas por iniciativa del Consorcio.

Los miembros de los Comités de Empresa del Centro gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 4 años después del cese en su cargo de representación.

El Consorcio pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reunión, ordenador e impresora en red, uso de teléfono, utilización de fotocopiadora y material de oficina suficiente.

Cada Comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el Comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

Se facilitará al Comité de Empresa tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro-horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo deberá ser informada previamente por los representantes legales de los trabajadores de acuerdo con el art. 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores:

- Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo. Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representantes.

Artículo 69. - *De los asesores.*

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa como a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos hasta un máximo de dos por cada parte presente en las mismas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente y sustituirán, compensarán y absorberán a todas las existentes a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

En el caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, efectúe el control de legalidad respecto de alguna de sus cláusulas o artículos, o que fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa convencional anterior.

Segunda. - *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año o sucesivos puedan establecerse por disposi-

ción legal y por las que, con carácter voluntario, venga abonando el Consorcio a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Tercera. – Derecho supletorio.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes, con especial referencia a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, y la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Cuarta. – Abono de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de sesenta días, a partir de su publicación.

Quinta. – Integración de personal en el Convenio.

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes de éste.

Sexta. – Plus mejora de la calidad.

Por la mejora de la calidad y objetivos asistenciales alcanzados en el ejercicio del año 2003 se retribuirá al personal fijo o interino que ocupa plaza en la Relación de Puestos de Trabajo a 31 de diciembre de 2003, en una única paga, las cantidades que se relacionan a continuación, de acuerdo con las distintas categorías profesionales.

- Grupo I: 387,66.
- Grupo II: 300,18.
- Grupo III: 231,90.
- Grupo IV: 197,73.
- Grupo V: 163,60.

* * *

**ANEXO I
SALARIO BASE 2004**

Grupo	Mensual	Anual
I	1.818,59	25.460,26
II	1.424,74	19.946,29
III	1.177,12	16.479,62
IV	898,31	12.576,38
V	826,08	11.565,16

Complemento personal antigüedad: Mes, 32,35.

Grupo	Prima de asistencia 2004		Prima de asistencia 2005	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I	107,62	1.291,44	150,18	1.802,16
II	107,62	1.291,44	150,18	1.802,16
III	107,62	1.291,44	150,18	1.802,16
IV	107,62	1.291,44	150,18	1.802,16
V	107,62	1.291,44	150,18	1.802,16

**ANEXO II
COMPLEMENTO ESPECIFICO 2004**

Gr.	Categoría	Puesto	Importe
I	Titulado Superior	Licenciados con Título de Especialista en Ciencias de la Salud. Licenciados Sanitarios. Licenciado universitario o personal con título equivalente.	8.379,15
		Jefe de Sección	11.560,32
		Jefe de Servicio	14.875,98
II	Titul. de G. Medio	Enfermero, Fisioterapeuta, Terapeuta, Ingeniero Técnico, Técnico de Gestión, Trabajador social	658,49
		Supervisora, Jefe de Mantenimiento, Jefe de unidad administrativa	4.278,12
III	F.P. 2.º Gr. y equí.	Todos los del grupo	222,96
IV	F.P. 1.º Gr. y equí.	Todos los del grupo	494,63
V	Certif. Escolaridad	Todos los del grupo	582,00

**ANEXO III
COMPLEMENTOS 2004**

Nocturnidad (día):	10,54
Noche del 24 y 31 de diciembre:	64,94
Turnicidad (mes):	48,49
Complemento de atención continuada:	
Tipo a) Sábados, domingos y festivos:	30,45
Tipo b) Guardia presencia física grupo I:	
Módulo 17 horas:	208,58
Módulo 24 horas:	294,48

ANEXO IV

Grupo	Categoría
I	Titulados superiores.
II	Ingeniero técnico. Técnico de gestión. Supervisora de enfermería. Jefe de unidad administrativa. Enfermero/a. Programador. Fisioterapeuta. Trabajador social. Terapeuta ocupacional.
III	Oficial de primera. Administrativo. Cocinero. Técnico especialista en rama sanitaria. Técnico de informática.
IV	Auxiliar de enfermería. Auxiliar administrativo. Telefonista. Oficial de segunda. Ayudante de cocina.
V	Personal no cualificado. Pinche de cocina. Personal de servicios. Celador. Celador-conductor. Peón.

GRUPO I

Titulados superiores.–

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma, en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades o centros de trabajo dependientes del Consorcio.

a) Personal sanitario: Este personal se divide en:

- Licenciados con Título de Especialista en Ciencias de la Salud.
- Licenciados Sanitarios.

b) Personal no sanitario: Licenciado universitario o personal con título equivalente.

GRUPO II

Titulados de grado medio.–

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma, en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades asistenciales dependientes del Consorcio Hospitalario de Burgos.

a) Personal sanitario: Este personal se divide en:

- Diplomados con Título de Especialista en Ciencias de la Salud.
- Diplomados Sanitarios.

b) Personal no sanitario: Diplomado universitario o personal con título equivalente.

Jefe de mantenimiento: Realizará las siguientes funciones:

– Organización y responsabilidad directa del mantenimiento y conservación de las instalaciones de todo tipo, así como las operaciones menores de entretenimiento de los edificios.

– Emitir informes sobre todas aquellas cuestiones puramente técnicas que le sean solicitadas.

– Confeccionar proyectos presupuestarios de aquellas obras e instalaciones que sean necesarias en la Institución.

– Controlar y resolver, dentro del campo de su competencia, las incidencias que vayan surgiendo.

– Conocer diariamente las pequeñas obras a realizar, señalando y dirigiendo el orden y la forma en que deben ser resueltas.

– Asesorar en aquellas dudas que surjan en las obras y reparaciones que se efectúen.

– Asumir el mando de los Oficiales de primera y segunda, así como la organización y puesta al día de almacén de repuestos y herramientas.

– La organización y dirección de los talleres de los distintos oficios que funcionen en la Institución con destino a trabajos de mantenimiento y conservación de los edificios e instalaciones.

– La inspección e información sobre los adjudicatarios de los servicios de mantenimiento contratados, exigiendo el cumplimiento de lo especificado en los respectivos contratos.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de la profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se requiere estar en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico.

Técnico de gestión: Todas aquellas actividades incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se requiere estar en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario.

Programador: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, son contratados para desarrollar los programas definidos por los analistas y realizar la documentación precisa, teniendo a su cargo el mantenimiento de los programas realizados durante la fase de explotación de la aplicación.

Supervisora de enfermería.

Fisioterapeuta: Ejerce las siguientes funciones:

– Realización de los tratamientos de fisioterapia dentro del ámbito de su competencia.

– Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

– Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.

– Conocimiento, evaluación e información, en su caso, de la aplicación de tratamientos de su especialidad, cuando se produzcan mediante la utilización de recursos ajenos.

– Participación en juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en los centros.

– Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.

– Asesoramiento a los profesionales que lo precisen sobre movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencias las técnicas fisioterápicas.

– Asistencia a las sesiones que se establezcan en los centros para la revisión, seguimiento y evaluación de tratamientos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título de A.T.S. especialidad Fisioterapia o Diplomado en Fisioterapia.

A.T.S./D.U.E.: Las actividades a desarrollar serán:

– Proporcionar atención de Enfermería integral segura y eficaz, ayudando al individuo enfermo a mantener un funcionamiento armónico del cuerpo con el objetivo de recuperar su independencia tan pronto como sea posible.

– Identificar, valorar y jerarquizar necesidades alteradas.

– Atender las necesidades alteradas estableciendo un plan de cuidados y evaluando su evolución.

– Participar en el proceso de descubrir y tratar la enfermedad, cumpliendo órdenes médicas o realizando procedimientos específicos encaminados al restablecimiento de la salud.

– Supervisar y coordinar equipo de cuidados.

– Tomar medidas de precaución y seguridad, tanto para el paciente y familiares como para sí mismo.

– Participar en programas de adiestramiento y educación de pacientes y familias durante el proceso de la enfermedad.

– Educar al individuo y familia en técnicas concretas que con posterioridad tendrán que realizar ellos mismos, fomentando su autocuidado.

– Promover cambios de actitud frente a la enfermedad.

– Promover aceptación de la autoimagen cuando existan mutilaciones o deformaciones.

– Cooperar con el equipo de salud para obtener resultados mejores.

– Participar en programas de educación continuada.

– Impartir docencia al personal de Enfermería Auxiliar.

– Cuantificar y valorar los recursos disponibles, materiales y humanos.

– Orientar al individuo y familia hacia una adecuada utilización de los servicios de salud.

– Establecer programas de investigación de enfermería.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se requerirá el título de Diplomado Universitario en Enfermería o titulación equivalente.

Trabajador social: Es el profesional que ejerce las siguientes funciones:

– Planificación y organización del trabajo social mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

– Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los pacientes.

– Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales de los pacientes y los que le sean solicitados, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de la situación personal, familiar y social.

– Resolución de problemas sociales mediante la práctica de trabajo social, individual, grupal y comunitario a todos los pacientes.

– Coordinación y realización en su caso de actividades socio-culturales.

– Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten a pacientes y que no puedan ellos resolver personalmente.

– Colaboración con los profesionales de su especialidad de otros centros y principalmente, con los de entidades e instituciones locales.

– Participación en las reuniones del equipo multiprofesional para la elaboración de programas individuales de atención y en las orientaciones que precisen los pacientes.

– Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por la Dirección y que esté incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Para el acceso a esta categoría se exigirá estar en posesión del título de Diplomado en Trabajo Social.

Terapeuta ocupacional: Realizará las siguientes funciones:

– Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del paciente con el fin de obtener su adiestramiento en las actividades de la vida diaria, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis, entrenamiento en diversas actividades, y diseño y elaboración de adaptaciones que ayuden al paciente en el desempeño de sus actividades, bajo la coordinación del médico del centro.

– Colaboración con el equipo multiprofesional del centro, en los casos que se le requiera, para la realización de pruebas y valoraciones de aquellos aspectos propios de su especialidad.

– Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que lleve a cabo, en coordinación con los profesionales del equipo multiprofesional del centro.

– Conocimiento y valoración de los recursos propios de su especialidad existentes en la provincia.

– Conocimiento, información y evaluación, en su caso, de la aplicación de tratamientos de la propia especialidad, cuando se produzcan mediante la aplicación de recursos ajenos.

– Colaboración con la ejecución y control de programas socio-culturales y recreativos.

– Colaboración con la Dirección del centro en cuantos aspectos técnicos de su especialidad le sean solicitados.

Para acceder a esta categoría profesional es requisito obligado estar en posesión del título académico de Diplomado en Terapia Ocupacional.

GRUPO III

1. — *Oficiales de primera*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o superior), Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (o con categoría reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones propias de su oficio, profesión o especialidad.

Se distinguen las siguientes especialidades:

Mecánico: Entre las funciones propias de la especialidad de mantenimiento se incluyen las siguientes:

— Encargarse de la explotación, mantenimiento y conservación de las infraestructuras y equipamiento del centro, sus anexos y urbanización externa.

— Realizar directamente las tareas y organizar las actividades del personal ayudante si lo hubiere.

— Supervisar, en su caso, el trabajo efectuado por las contratistas externas en el mantenimiento de las instalaciones.

— Realizar las comprobaciones periódicas definidas en los Reglamentos de instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes.

— Atender a la limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, talleres, etc.

— Montar estrados, tarimas, escenarios, asientos, etc., poner en funcionamiento los altavoces, el equipo de música y de proyección, cuando se requiera, para el normal desenvolvimiento de las actividades del centro.

— Cubrir los partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de las instalaciones y equipos reparados.

Se exigirá el Título de Técnico Especialista de Grado Superior de la familia de Mantenimiento y Servicios a la Producción.

Electricista: Son los operarios encargados del buen funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro; poseerán amplios conocimientos de todo cuanto hace referencia a su especialidad.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de Electricidad y Electrónica, cualquiera de los Títulos de Técnico Superior de la familia profesional Electricidad y Electrónica.

Carpintero: Es el operario con capacidad suficiente para ejecutar construcciones de madera y realizar con las herramientas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, colocación y reparación de cerraduras y persianas, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de Madera, Título de Técnico Superior de la familia Madera y Muebles o equivalente.

Albañil: Tendrá las siguientes funciones: Vigilancia y limpieza periódica de tejados y bajadas de aguas pluviales, red de alcantarillados y chimeneas; revestimiento de refractarios en calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas y pequeñas obras en tabiquería, zonas de escayolas, mantenimiento general de edificios en lo que a su oficio se refiere, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Técnico de Grado Superior de la familia de Edificación y Obra Civil o equivalente.

Fontanero: Son los trabajadores que realizan el mantenimiento y limpieza de las instalaciones de fontanería y agua fría y caliente, red de desagüe del propio centro; vigilará el suministro de agua a todas las dependencias y reparará las pequeñas averías correspondientes a las funciones anteriores, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama profesional Construcción y Obras especialidad Fontanería o equivalente.

Pintor: Tendrá a su cargo la conservación y renovación de la pintura de los locales, tanto interiores como exteriores, pintura y esmalado de muebles clínicos y de servicios generales, empapelado de los locales interiores del centro, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama profesional Construcción y Obras especialidad Pintura decorativa o equivalente.

Jardinero: Es el personal que tiene a su cargo el arreglo, conservación, limpieza y mantenimiento de los jardines y zonas verdes del centro, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Segundo Grado de Jardinería, o equivalente.

Calefactor: Trabajador que estando en posesión de los conocimientos necesarios, se ocupa del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente, frigoríficos, etc., así como de sus reparaciones elementales, debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento, y cualquier otra función propia de su profesión.

Se exigirá el Título de Técnico Superior en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Alimentación y Producción de Calor o equivalente.

Almacenero: Destacan las siguientes funciones: recepción y almacenamiento de las mercancías y comprobación de los pedidos realizados según las órdenes de adquisiciones, haciendo los apuntes manuales o mecanizados correspondientes. Preparación y entrega de los suministros, previa entrega de vales, debidamente cumplimentados por los Jefes o responsables de los departamentos, a las personas encargadas de su recepción y transporte. Asesoramiento sobre rotaciones de artículos y existencias de los mismos. El recuento de las existencias de los diferentes almacenes a su cargo, controlando el buen estado de conservación de las existencias y caducidad de las mismas, así como el mantenimiento actualizado del inventario de ellas.

Administrativo: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Bachiller (B.U.P. o Superior), Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Administrativa, Título de Técnico Especialista de Grado Superior de Gestión Administrativa o equivalente, realizan funciones administrativas, tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc.

Técnico de Informática: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico en Informática de Gestión, Título de Técnico Especialista de Grado Superior en Informática o equivalente, realizan todas aquellas actividades incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Cocinero: Son los trabajadores que estando en posesión de la titulación exigida en este Convenio Colectivo realizan la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en su distribución, y realiza los partes de consumo de los mismos en función de las previsiones.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría se deberá poseer el carnet de manipulador, en los términos previstos en la normativa sanitaria.

Se exigirá el Título de Técnico de Grado Superior de Hostelería y Turismo o equivalente.

2. — *Técnico Especialista en Rama Sanitaria*: Son los trabajadores que estando en posesión de la titulación de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad realizan las funciones propias de su especialidad.

Se distinguen las siguientes especialidades:

— *Técnico Especialista en Anatomía Patológica y Citología*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad con las especialidades de: Anatomía Patológica y Citología o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Sanitaria en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Realizar necropsias clínicas o médico-legales bajo la supervisión del facultativo.
3. Procesar las piezas necróticas, quirúrgicas y biopsias clínicas dejándolas listas para su estudio por el anatomopatólogo.
4. Realizar la selección y aproximación diagnóstica de citologías, bajo la supervisión del facultativo.
5. Realizar el registro fotográfico de las piezas y preparaciones a nivel macroscópico, microscópico y ultramicroscópico.
6. Las funciones propias de su profesión.

– *Técnico especialista en imagen para el diagnóstico*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad con la especialidad de: Imagen para el Diagnóstico o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Sanitaria en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Obtener registros gráficos del cuerpo humano, utilizando equipos radiográficos.
3. Obtener registros gráficos del cuerpo humano, utilizando equipos de procesamiento informático de imágenes de Resonancia Magnética y Tomografía Axial Computadorizada.
4. Obtener registros gráficos del cuerpo humano, mediante técnicas radioisotópicas utilizando equipos de Medicina Nuclear.
5. Aplicar y comprobar las medidas de Radioprotección en unidades de aplicación médico-diagnóstica de las radiaciones ionizantes, bajo supervisión facultativa.
6. Las funciones propias de su profesión.

– *Técnico especialista en laboratorio de diagnóstico clínico*: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad con la especialidad de: Laboratorio de Diagnóstico Clínico, o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Sanitaria en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Recoger, registrar, clasificar y distribuir muestras biológicas humanas.
3. Realizar estudios de bioquímica clínica procesando y analizando muestras biológicas humanas.
4. Realizar estudios microbiológicos procesando y analizando muestras de origen humano.
5. Realizar estudios hematológicos y genéticos procesando y analizando muestras de médula ósea y sangre humanas, y obtener hemoderivados.
6. Las funciones propias de su profesión.

– *Técnico especialista en radioterapia*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad con la especialidad de Radioterapia, o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Sanitaria en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar y gestionar, a su nivel, el área de trabajo asignada en la unidad/gabinete.
2. Recibir al paciente y prestarle atención técnica durante su estancia en la unidad de simulación en radioterapia.
3. Aplicar tratamientos de teleterapia, cobaltoterapia, aceleradores de partículas y Rx de baja y media energía, bajo supervisión facultativa.
4. Las funciones propias de su profesión.

– *Técnico especialista en documentación clínica*: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Técnico de Grado Superior de la familia Sanidad con la especialidad de Documentación Sanitaria o Título de Formación Profesional de Segundo Grado de la rama Sanitaria en las correspondientes especialidades o equivalente, bajo la dirección y supervisión facultativa desarrollará las siguientes actividades:

1. Organizar/gestionar los archivos de documentación e historias clínicas.
2. Definir y/o evaluar el proceso de tratamiento de la información y la documentación clínica.
3. Identificar, extraer y codificar datos clínicos y no clínicos de la documentación sanitaria.
4. Validar y explotar los datos del Conjunto Mínimo Básico de Datos (C.M.B.D.) mediante herramientas estadísticas, epidemiológicas y de control de calidad.
5. Las funciones propias de su profesión.

GRUPO IV

Auxiliares de Enfermería: Las Auxiliares de Enfermería, bajo la dependencia del enfermero/a en el ámbito de responsabilidad de enfermería deberán realizar las actividades y tareas correspondientes a su titulación que se enumeran a continuación:

– Colaborar con el enfermero/a y bajo su supervisión, en la recogida de los datos termométricos. Igualmente, recogerá los signos que hayan llamado su atención, que transmitirá a dicho personal en unión de las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus propios síntomas.

- Colaborar con el enfermero/a en el rasurado de los enfermos.
- Recepción de los carros de comida y la distribución de la misma.
- Dar comidas a los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos que requieran cuidados especiales.
- Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y carros.
- Clasificar y ordenar la lencería del Servicio correspondiente, de reposición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de ropa sucia como de limpia.

– Hechura de camas de los enfermos, excepto cuando por su estado le corresponda al enfermero/a, ayudando al mismo en este caso.

– Llevar y poner las cuñas a los enfermos y retirarlas, teniendo cuidado de su limpieza.

– Realizar la limpieza de los carros de curas y de material mobiliario, vitrinas y su material, aparataje clínico y de laboratorio.

– Realizar la recogida y limpieza de instrumental de quirófano y prestar la ayuda necesaria al enfermero/a en el ordenamiento de vitrinas y arsenal, así como la preparación de material para su esterilización.

– Retirar los residuos clínicos del centro y restos de curas de las salas de curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.

– Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al enfermero/a cuando la situación del enfermo lo requiera.

– Por indicaciones del enfermero/a colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral, cerciorándose de la toma de los mismos por el paciente, asimismo aplicará enemas de limpieza, salvo en caso de pacientes graves.

– Ayudar al enfermero/a en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento.

– Controlar las posturas estáticas de los pacientes, levantar y acostar a los pacientes. Controlar y ayudar, en su caso, en la deambulación de los mismos.

– Ayudar en la preparación de los chasis radiográficos, así como el revelado, clasificación y distribución de las radiografías y a la preparación de los aparatos de electromedicina, cuando preste servicios en unidades de radiología.

– Recepción de volantes y documentos y su registro correspondiente para la asistencia a los enfermos. Tendrán a su cargo la orientación y distribución de dichos pacientes.

– Control de diuresis con cambio de bolsa o vaciado y poner colectores.

– En general, todas aquellas actividades que vienen a facilitar las funciones del médico y del enfermero/a, en cuanto no se opongan a lo establecido en las presentes normas.

Titulación: Título de Técnico de Grado Medio de la rama Sanidad, especialidad: Cuidados Auxiliares de Enfermería, Título de Técnico Auxiliar de Formación Profesional de Primer Grado, rama Sanitaria, o equivalente.

Auxiliares administrativos: Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Título de Formación Profesional de Primer Grado de la rama Administrativa, Título de Técnico de Grado Medio de Gestión Administrativa o equivalente.

Se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía ofimática y análogos.

Telefonista: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, o equi-

valente, tienen a su cargo el cuidado y atención de una central telefónica, servicio telefónico o un emisor-receptor de radio.

Oficiales de Segunda: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Técnico de Grado Medio o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y conocimientos teórico-prácticos de oficio, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos bajo la supervisión del oficial de primera.

Se distinguen en esta categoría las siguientes especialidades:

- Electricista.
- Mecánico.
- Almacenero.
- Mantenimiento, en la que se integran los oficiales de oficios varios.
- Conductor: Entre las funciones propias de esta especialidad se comprenden las de transporte de personas, documentación y mercancías.

Dentro de esta especialidad se incluyen los conductores maquinistas con las funciones de conducción de toda clase de vehículos y de manejo de las máquinas más comunes de construcción con un rendimiento y eficacia adecuados, así como cualquier otra función propia de su profesión.

Para el ingreso y desempeño de puestos de trabajo de esta categoría será necesario estar en posesión del carnet de conducir, B, C1 o del D y E.

Titulación: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Técnico de Grado Medio o equivalente.

Ayudantes de cocina: Son los trabajadores que estando en posesión del Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, ayudan al cocinero en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para el trabajo.

Para el desempeño de puestos de trabajo asignados a esta categoría se deberá poseer el carnet de manipulador, en los términos previstos en la normativa sanitaria.

Se exigirá el Título de Formación Profesional de Primer Grado de Hostelería y Turismo, especialidad Cocina, el Título de Técnico de Grado Medio de Cocina o equivalente.

GRUPO V

Personal no cualificado: Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad, o equivalente, ejecutan tareas para cuya realización predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico.

Personal de servicios: Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de Escolaridad o equivalente, se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios y ropas, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

Celadores: Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las siguientes funciones:

- Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores, así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario que se requiera.
- Harán los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.
- Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres y ropas de la Institución, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso o manejo de las persianas, cortinas y útiles de servicio en general.
- Servirán de ascensoristas cuando se les asigne específicamente ese cometido, o a las necesidades del servicio lo requieran.
- Vigilarán las entradas de la Institución, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello.
- Tendrán a su cargo la vigilancia nocturna, tanto del interior como del exterior del edificio, del que cuidarán estén cerradas las puertas de servicio complementarias.

- Velarán continuamente por conseguir el mayor orden o silencio posible en todas las dependencias de la Institución.

- Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraren en la limpieza y conservación del edificio y material.

- Vigilarán el acceso y estancia de los familiares y visitantes en las habitaciones de los enfermos, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando de que no introduzcan en las Instituciones más que aquellos paquetes autorizados expresamente por la Dirección.

- Vigilarán, asimismo, el comportamiento de los enfermos y los visitantes, evitando que estos últimos fumen en las habitaciones, traigan alimentos o se sienten en las camas, y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o al orden de la Institución.

- Cuidarán que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencias, más que lo necesario para llegar al lugar que concretamente se dirijan.

- Tendrán a su cargo el traslado de los enfermos, tanto dentro de la Institución como en el Servicio de Ambulancias.

- Ayudarán, asimismo, a las enfermeras y auxiliares de enfermería al movimiento y traslado de los enfermos encamados que requieran un trato especial en razón de sus dolencias para hacerles las camas.

- Excepcionalmente, lavarán y asearán a los enfermos encamados, o que no puedan realizarlo por sí mismos, atendiendo a las indicaciones de las supervisoras de planta o Servicio, o personas que las sustituyan legalmente en sus ausencias.

- En caso de ausencia del peluquero, o por urgencia en el tratamiento, rasurarán a los enfermos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requieran.

- En los quirófanos auxiliarán en todas aquellas labores propias del celador destinado en estos servicios, así como en las que les sean ordenadas por los médicos, supervisoras o enfermeras.

- Bañarán a los enfermos cuando no puedan hacerlo por sí mismos, siempre de acuerdo con las instrucciones que reciban de las supervisoras de planta o servicios o personas que las sustituyan.

- Cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo, no pueda éste ser movido por la enfermera o auxiliares de enfermería, ayudarán en la colocación y retirada de las cuñas para la recogida de excretas de dichos enfermos.

- Ayudarán a las enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos, corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario.

- Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

- Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el médico encargado de la asistencia del enfermo.

- También serán misiones del celador, todas aquellas funciones similares a las anteriores que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.

Pinche de cocina: Bajo las órdenes del cocinero/a, efectuarán la preparación de los víveres para su condimento. Cuidarán del encendido de cocinas, mantenimiento de temperaturas de frigorífico y de la limpieza de cocina y máquinas. Realizarán la limpieza de los útiles de cocina y comedor, limpieza de los locales de cocina y anexos.

Celador Conductor: Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones propias de celador y las de transporte de personas, documentación y mercancías.

Para el ingreso y desempeño de puestos de trabajo de esta categoría será necesario estar en posesión del carnet de conducir adecuado para las funciones señaladas.

Peón: Colaborará en las tareas de mantenimiento y conservación del edificio y urbanización, bajo la supervisión del responsable de mantenimiento.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Servicio Territorial de Fomento**

Acuerdo de la Comisión Territorial de Urbanismo de Burgos, de 29 de julio de 2004 de Aprobación Definitiva.- Modificación de Normas Subsidiarias Municipales, consistente en la ampliación de la Zona Industrial y cambio de redacción de la Sección 4.ª (art. 114), promovida por el Ayuntamiento. Quintanar de la Sierra.

Vistos la Ley 6/98, de 13 de abril, sobre Régimen del Suelo y Valoraciones, el texto refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana aprobado por Real Decreto Legislativo 1/92, de 26 de junio, en los preceptos aplicables, la Ley 5/99, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, el Decreto 223/99, de 5 de agosto, de la Consejería de Fomento por el que se aprueba la tabla de preceptos de los Reglamentos Urbanísticos que resultan aplicables en relación con la Ley 5/99, el Decreto 146/00, de 29 de junio, de la Consejería de Fomento por el que se regulan las Comisiones Territoriales de Urbanismo de Castilla y León y demás normativa de aplicación.

La Comisión Territorial de Urbanismo de Burgos, en ejercicio de las competencias que le confiere la Ley y los preceptos citados ha adoptado el siguiente acuerdo:

Aprobar definitivamente la Modificación de las Normas Subsidiarias Municipales de Quintanar de la Sierra, ampliándose la zona industrial en 117.781 m.², a la vez que la superficie total resultante se fracciona en dos sectores: S1, que comprende 129.332 m.², y S2, de 55.384 m.². Igualmente, se da una nueva redacción al artículo 114 de las Normas, cuya redacción actual queda como sigue:

Artículo 114. —

«1.- Esta zona comprende los suelos urbanizables o aptos para urbanizar, destinados a usos industriales de nueva creación.

2.- El polígono industrial se encuentra situado en la confluencia de la CL-117 de Salas de los Infantes a Abejar de Quintanar de la Sierra con el camino de "Los Zagurtos", a unos 700 m. del casco urbano de Quintanar de la Sierra.

Los linderos del polígono son los siguientes:

Norte: Suelo Rústico.
Sur: Carretera CL-117.
Este: Suelo Rústico.
Oeste: Suelo Rústico.

Los terrenos reclasificados se corresponden básicamente con un retranqueo de 250 m. en la alineación A, de 120 m. en la alineación C, de 60 m. en la alineación D y de 65 m. en la alineación G (conforme a denominación de planos) y con la nueva morfología del límite del polígono de acuerdo con los planos, aumentando la superficie en 117.781 m.².

La superficie de suelo urbanizable industrial se fraccionará en dos sectores denominados S1 y S2. El Sector S1 comprende 129.332 m.² en la zona norte del polígono. El Sector S2 comprende 55.384 m.² y se encuentra al este del polígono.

La ocupación máxima es de 2/3 de la superficie del sector y el aprovechamiento medio máximo del sector es de 0,50 m.²/m.².

La aprobación se realiza al amparo de lo establecido en el artículo 54.2 de la Ley 5/99, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y para su entrada en vigor, conforme a los artículos 60 y 61 de dicha Ley se procederá por esta C.T.U. a las oportunas publicaciones en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Contra el presente acuerdo, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Fomento en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en los artículos 107, 114 y 115 de la Ley 30/1992,

de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada a los mismos por Ley 4/1999, de 13 de enero, en relación con el artículo 138.4 de la Ley 5/99, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León y con el artículo 408.4 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León.

Referido recurso podrá interponerse directamente ante la Consejería de Fomento, ubicada en C/ Rigoberto Cortejoso, 14 de Valladolid, o ante esta Comisión Territorial de Urbanismo.

Burgos, 24 de agosto de 2004. — El Presidente, P.D. el Secretario Territorial, Ignacio A. González Torres.

200407094/7073. — 78,00

ANUNCIOS URGENTES**Ayuntamiento de Valle de Mena**

Aprobadas las bases de los concursos para la provisión con carácter temporal de los puestos de un Profesor de Pintura e Instructores de los Talleres de Corte y Confección y de Cerámica, quedan expuestas al público en el plazo de ocho días a efectos de reclamaciones.

Al mismo tiempo que se convoca el concurso para cubrir dichas plazas, conforme a las Bases, presentando las solicitudes antes del día 20 de septiembre del presente año en el Registro Municipal, según modelo normalizado que facilitará el Ayuntamiento acompañado de la documentación acreditativa de los méritos que aleguen y titulaciones que posean.

Las Bases pueden consultarse en las Oficinas Municipales en días hábiles y en horas de oficina. Queda suspendida la convocatoria si hubiera reclamaciones.

Villasana de Mena, a 2 de septiembre de 2004. — El Alcalde, Armando Robredo Cerro.

200407231/7197. — 68,00

Comunidad de Regantes «San Isidro»**(Tórtoles de Esgueva)**

Don Juan José Esteban Delgado, Presidente de la Comunidad de Regantes «San Isidro» de Tórtoles de Esgueva, Burgos.

Hago saber: Que en uso de las atribuciones conferidas por los Estatutos de la Comunidad de Regantes y tras el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno el 31 de agosto de 2004, tengo a bien convocar Junta General, con carácter extraordinario, para el próximo día 25 de septiembre de 2004, a las 11,30 horas en primera convocatoria y 30 minutos más tarde, en segunda, en caso de no haber quórum suficiente en la primera.

El acto tendrá lugar en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Tórtoles de Esgueva, con arreglo al siguiente Orden del Día:

Primero. — Aprobación que proceda del borrador de la Junta General anterior.

Segundo. — Informar sobre:

- Situación de la oficina de la Comunidad de Regantes. Medidas a tomar para su solución.
- Trámites realizados ante la Confederación Hidrográfica del Duero sobre el recrecimiento del aliviadero de la presa.
- Asunto de Javier Vallejo.

Tercero. — Ruegos y preguntas.

Lo que se hace público para general conocimiento y asistencia.

Tórtoles de Esgueva, a 2 de septiembre de 2004. — El Presidente de la Comunidad de Regantes, Juan José Esteban Delgado.

200407226/7205. — 68,00

Ayuntamiento de Aranda de Duero

OBRAS, URBANISMO, SERVICIOS Y ARQUITECTURA

Por Multiservicios de la Ribera, S.A.L., se ha solicitado del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero, licencia ambiental para instalación de actividad de venta, mantenimiento y reparación de vehículos y maquinaria agrícola, situada en el Polígono Industrial Allendeduero, calle Salamanca n.º 2 de Aranda de Duero.

Conforme a lo previsto en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León y al capítulo 3 del R.D. 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos, se abre trámite de información pública por plazo de veinte días, contados desde el siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que por quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende instalar, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente 698/04 se halla de manifiesto en la Oficina Municipal de Obras y Urbanismo, sita en Plaza Mayor n.º 13, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina (de 9 a 14 horas, en días laborables), en el plazo indicado.

En Aranda de Duero, a 20 de agosto de 2004. — El Alcalde en funciones, Sebastián de la Serna de Pedro.

200407138/7199. — 80,00

Ayuntamiento de Revillarruz

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de agosto de 2004, adoptó el siguiente acuerdo:

1. Aprobar inicialmente el Proyecto de Actuación, Reparcelación y Urbanización de la Unidad de Actuación S.A.U. 2 de Revillarruz, presentado por la Junta de Compensación de la Unidad de Actuación S.A.U. 2, visado con fecha noviembre/diciembre de 2003, así como la documentación posterior presentada denominada Modificación del Proyecto de Reparcelación y Urbanización del S.A.U. 2, visada el 26 de julio de 2004, que modifica determinados extremos del citado Proyecto, si bien deberán subsanarse con carácter previo a la aprobación definitiva las prescripciones recogidas en los informes emitidos:

2. Someter el citado Proyecto de actuación, reparcelación y urbanización con su modificación a un periodo de información pública de un mes, con inserción de anuncios en el «Boletín Oficial» de la provincia, tablón de edictos y prensa local así como notificarlo a los interesados, a efectos de su consulta y formulación de alegaciones.

3. Facultar al Sr. Alcalde para la firma de cuantos documentos sean precisos para llevar a efecto citado acuerdo.

En Revillarruz, a 3 de septiembre de 2004. — El Alcalde, Samuel Velasco Saiz.

200407192/7200. — 68,00

Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete a información pública el expediente de licencia ambiental que se tramita a instancia de Vodafone España, S.A., para la instalación de una estación base de telefonía, parcela 35.229 A, polígono 509, en la localidad de Quintanilla Sobresierra, término municipal de la Merindad de Río Ubierna.

Durante el plazo de veinte días a contar desde el siguiente a la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, el expediente se halla a disposición del público en la Secretaría del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna (Sotopalacios), en días y horas de atención al público, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlo y presentar, en su caso, las alegaciones y observaciones que tengan por conveniente.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Sotopalacios, Merindad de Río Ubierna, a 1 de septiembre de 2004. El Alcalde, Francisco Gutiérrez Sedano.

200407227/7201. — 80,00

A instancia de Vodafone España, S.A., se tramita en este Ayuntamiento expediente de autorización de uso excepcional en suelo rústico, para la instalación de una estación base de telefonía móvil en la parcela n.º 35.229 A del polígono 509, en la localidad de Quintanilla Sobresierra, término municipal de la Merindad de Río Ubierna.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 307 del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, y concordante con la Ley de Urbanismo de Castilla y León, dicho expediente se somete a información pública por plazo de veinte días contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante el citado plazo cualquier persona interesada podrá examinar el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, sita en Sotopalacios, en días y horas de atención al público y presentar alegaciones, sugerencias, informes y cualquier otro documento que estime oportunos en relación al expediente que se somete a información.

En Sotopalacios, Merindad de Río Ubierna, a 1 de septiembre de 2004. — El Alcalde, Francisco Gutiérrez Sedano.

200407233/7203. — 68,00

Ayuntamiento de Rezmondo

La Alcaldesa del Ayuntamiento de Rezmondo (Burgos).

Hace saber: El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 19 de mayo de 2004, ha aprobado inicialmente el presupuesto general para el ejercicio de 2004.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad durante las horas de oficina por plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el artículo 151 de dicha Ley puedan presentar las reclamaciones que estimen por los motivos que se indican en el punto 2.º del citado último artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el supuesto de que durante dicho plazo que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 150 de dicha Ley, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de acuerdo expreso.

En Rezmondo, a 3 de septiembre de 2004. — La Alcaldesa, María Angeles Ortega Rilova.

200407221/7208. — 68,00

Ayuntamiento de Valle de Valdebezana

Conforme al Decreto de esta Alcaldía de fecha 25 de agosto de 2004 y según lo establecido en la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, según modificación efectuada por la Ley 11/99, así como en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el R.D. 2568/86, artículo 44.2, se hace público que desde el día 25 de agosto y por motivos de enfermedad, se hará cargo de todas las atribuciones inherentes a esta Alcaldía, la Primera Teniente de Alcalde doña Florinda Cabrero Gutiérrez.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el citado artículo 44 sobre la efectividad de la delegación desde la fecha contenida en el Decreto de referencia.

En Soncillo, Valle de Valdebezana, a 27 de agosto de 2004. La Secretaria Interventora (ilegible).

200407216/7212. — 68,00



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Año 2004

Viernes 10 de septiembre

Adición al número 174

DIPUTACION PROVINCIAL

SECRETARIA GENERAL

ORDENANZA GENERAL REGULADORA DE LA CONCESION DE SUBVENCIONES

Esta Corporación Provincial en sesión plenaria celebrada el día 9 de julio de 2004, prestó su aprobación inicial a la Ordenanza Reguladora de la concesión de subvenciones por parte de la Diputación Provincial de Burgos.

De esta forma y como quiera que ha transcurrido el trámite de información pública durante un periodo de treinta días a que fue sometida, según anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, núm. 144, del día 30 de julio de 2004, sin que se haya presentado alegación o reclamación alguna a dicha Ordenanza General, ésta, de conformidad con lo acordado por el Pleno de la Diputación en la sesión precitada, se entiende definitivamente aprobada.

Por ello y dando cumplimiento a lo preceptuado en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se procede a la publicación completa de su texto, significándose que la misma entrará en vigor una vez que haya transcurrido el plazo de quince días hábiles previsto en el art. 65.2 de la citada ordenación legal.

Burgos, 6 de septiembre de 2004.- El Presidente, Vicente Orden Vigará. - El Secretario General, José María Manero Frías.

200407247/7078. - 1.440,00

* * *

ORDENANZA GENERAL REGULADORA DE LA CONCESION DE SUBVENCIONES POR PARTE DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE BURGOS

PREAMBULO

Habiendo entrado en vigor la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, publicada en el B.O.E. núm. 276, de 18 de noviembre, procede

la adecuación de la normativa reguladora de las subvenciones al régimen jurídico establecido en la misma, dado que si en el plazo de un año no se hubiera efectuado dicha adaptación, aquélla sería de aplicación directa.

Por ello, y a los efectos de salvaguardar las singularidades propias de aplicación a convocatorias que desarrollen planes objeto de legislación específica estatal o autonómica y teniendo en cuenta que las bases reguladoras para el otorgamiento de subvenciones por parte de las Corporaciones Locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una Ordenanza General de subvenciones o mediante una Ordenanza específica para distintas modalidades de subvenciones.

Procede la aprobación de la presente Ordenanza General, la cual se desarrollará a través de la aprobación de las correspondientes Convocatorias que establezcan las bases reguladoras para el otorgamiento de subvenciones específicas reguladoras de las distintas modalidades de subvenciones, teniendo en cuenta estas determinaciones generales.

De esta forma a la vista de la propuesta presentada por la Secretaría General se propone la aprobación de la siguiente Ordenanza General, cuya normativa es como sigue:

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º - Objeto.

Las presentes Normas tienen por objeto regular, con carácter general, el régimen y procedimiento aplicable para el otorgamiento de subvenciones por parte de la Diputación Provincial de Burgos a favor de particulares, entidades y colectivos ciudadanos, sin ánimo de lucro, con destino a la realización de proyectos o actividades que tengan por objeto el fomento de acciones de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública, sin perjuicio de que esta normativa pueda ser completada en las bases específicas que, en su caso, establezcan las convocatorias concretas.

Artículo 2.º – Concepto de subvención.

Se entiende por subvención, a los efectos de esta Ordenanza General, toda disposición dineraria realizada por la Diputación Provincial de Burgos, a favor de personas públicas o privadas y que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.

b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido en la convocatoria.

c) Que el proyecto, redacción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

La cuantía asignada en una Convocatoria específica no será susceptible de incremento y revisión y en ningún caso originará derecho o constituirá precedente alguno para futuras concesiones.

Artículo 3.º – Régimen jurídico.

Las presentes normas se sujetan a cuanto dispone la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y a cuanto establece la normativa estatal de régimen local.

Artículo 4.º – Plan estratégico de subvenciones.

La Corporación Provincial de Burgos con carácter previo al anuncio de las Convocatorias específicas de subvenciones procederá a concretar en un Plan estratégico de subvenciones, los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su ejecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose, en todo caso, al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Artículo 5.º – Principios que regirán el otorgamiento de subvenciones.

La gestión de las subvenciones se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

b) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Corporación.

c) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

d) En ningún caso podrán otorgarse subvenciones por cuantía superior a la que se determine en la Convocatoria.

Artículo 6.º – Exclusiones del ámbito de aplicación de esta Ordenanza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ordenanza:

a) Los premios o becas que se otorguen sin la previa solicitud del beneficiario.

b) Las subvenciones a los Grupos Políticos de la Corporación Local según establezca su propia normativa.

Artículo 7.º – Concesión directa de subvenciones.

Podrán concederse de forma directa las siguientes subvenciones:

a) Las previstas nominativamente en el Presupuesto de la Corporación Provincial, en los términos recogidos en los Convenios y en la normativa reguladora de estas subvenciones, en lo que fuere de aplicación.

Sin embargo, ello no significa que el posible beneficiario tenga acreditado un derecho consolidado a su percepción, sino únicamente a la expectativa jurídica de obtener un máximo de subvención, cuya cuantía y condiciones se precisarán a través de la adopción del acuerdo o resolución pertinente.

b) Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesto a la Administración por una norma de rango legal, siguiéndose el procedimiento que resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa.

c) Con carácter excepcional, aquellas subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario.

d) Aquellas en que debidamente justificadas dificulten su Convocatoria pública.

Artículo 8.º – Concesión de subvenciones a través de Convocatorias sujetas a legislación específica.

Quedan excepcionadas de la aplicación de esta Ordenanza General la concesión de aquellas subvenciones que se realicen a través de Convocatorias específicas, como son las que desarrollan los Planes sujetos a normativa estatal o autonómica, por regirse por parámetros no homologables con la normativa reguladora de las subvenciones, y comportar, a su vez, la redistribución de subvenciones del Estado y de la Comunidad Autónoma; intervenir, en su caso, en su tramitación la Comisión Provincial de Colaboración del Estado con las Corporaciones Locales, dependiente de la Subdelegación del Gobierno y la Junta de Castilla y León; elevarse las peticiones a un número superior al millar; existir plazos muy perentorios y rígidos y

concretarse inicialmente la aportación municipal a las obras a través de un compromiso anterior a la aprobación del presupuesto de las Entidades Locales.

En su virtud y en base a la motivación que se indica, se excepcionan del régimen de esta Ordenanza General, la tramitación de los siguientes Planes:

- 1.- Plan de Obras y Servicios y de Carreteras.
- 2.- Fondo de Cooperación Local.
- 3.- Programa Operativo Local (P.O.L.).
- 4.- Plan Especial de Aguas.
- 5.- Planes de Inundaciones y Sequía.

Artículo 9.º – Bases de Convocatoria de concesión de subvenciones.

Con carácter previo al otorgamiento de las subvenciones deberán aprobarse las Convocatorias que establezcan las bases reguladoras de las distintas modalidades a otorgar atendidas las distintas áreas de actuación de la Diputación Provincial, en los términos establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La aprobación de dichas bases será competencia de la Junta de Gobierno y las mismas se publicarán en el Tablón de Anuncios de la Diputación y en el «Boletín Oficial» de la provincia para general conocimiento de los interesados.

Artículo 10. – Requisitos adicionales.

Adicionalmente se cumplimentarán los siguientes requisitos:

- a) Órgano administrativo competente para la concesión de la subvención, que podrá serlo, según los casos, el Presidente o la Junta de Gobierno.
- b) La existencia de crédito adecuado y suficiente para atender las obligaciones de contenido económico que se deriven de la concesión de la subvención.
- c) Señalamiento del procedimiento de concesión.
- d) La fiscalización previa de los actos administrativos de contenido económico, en los términos previstos en las leyes.
- e) La aprobación del gasto por el órgano competente para ello.

Artículo 11. – Contenido de las Bases de Convocatoria.

La Convocatoria o norma reguladora para el otorgamiento de subvenciones, contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

1. – Contenido genérico:

1. Definición del objeto y finalidad de la subvención.

2. Requisitos que deben reunir los beneficiarios (personas físicas o jurídicas, agrupaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, las comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que carezcan de personalidad jurídica) o entidades colaboradoras.

3. Documentos e informaciones que deben acompañarse a la petición y subsanación de defectos de la solicitud.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la norma de convocatoria, por la Presidencia se requerirá al interesado para que los subsane en el plazo máximo improrrogable de diez días, indicándole que si no lo hiciera se le tendrá por desistido en su petición y se archivarán las actuaciones sin más trámites, previa resolución en los términos previstos en el art. 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. Condiciones de solvencia y eficacia que hayan de reunir alternativamente las personas jurídicas a las que se refiere el apartado 2 del art. 12 de la Ley, tales como:

- a) Naturaleza pública del beneficiario.
- b) Informe de instituciones financieras acreditativa de aquéllas.
- c) Justificante de la existencia de un seguro de indemnización o riesgos profesionales.
- d) Declaración responsable relativa a la cifra de actividades productivas o profesionales.
- e) Declaración responsable sobre obras, servicios, suministros o trabajos realizados por el beneficiario.

2. – Contenido específico:

1. Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, ponderación de los mismos.
2. Cuantía individualizada de la subvención o criterios para su determinación.
3. Órganos competentes para la ordenación, instrucción y resolución del procedimiento de concesión de la subvención.
4. Aceptación de la subvención por parte de los beneficiarios. En el caso de no ser posible deberán renunciar a ella expresa y motivadamente, en el plazo de quince días contados a partir del siguiente en que reciban la notificación de la concesión de la subvención.

5. Plazo y forma de justificación por parte del beneficiario o de la persona jurídica o de la entidad colaboradora, en su caso, del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos percibidos.

6. Señalar la obligación de disponer de los libros y registros contables específicos que deberán llevar las personas jurídicas o entidades colaboradoras en los términos exigidos por la legislación mercantil.

7. Medidas de garantía que de resultar procedente, se considere preciso constituir a favor del órgano concedente, medios de constitución y procedimiento de cancelación, tales como avales bancarios en metálico, valores, aval o contrato de seguro de caución, siendo necesario presentar en la Caja de la Corporación - Tesorería, en el caso de aval el documento que acredite el poder de la persona que otorga el mismo en representación de la entidad avalista.

8. Posibilidad de efectuar pagos anticipados y abonos a cuenta, así como el régimen de garantías que, en su caso, deberán aportar los beneficiarios que podrán ser análogos al apartado precedente.

9. Posibilidad de que el beneficiario subcontrate con terceros, total o parcialmente, la actividad subvencionada.

10. Circunstancias que, en su caso, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrán dar lugar a la modificación de la resolución.

11. Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

12. Criterios de graduación de los posibles incumplimientos de las condiciones impuestas, para fijar la cantidad que finalmente haya de percibir el beneficiario o, en su caso, el importe a reintegrar, y que deberán responder al principio de proporcionalidad.

A título meramente indicativo y sin carácter exhaustivo, se recogen los siguientes:

– Demora de tres meses, en la justificación de la subvención en relación con el plazo señalado en la Convocatoria: minoración de un 10% de la subvención.

– Idem, ídem, ídem, de seis meses: minoración de un 20% de la subvención.

– Idem, ídem, ídem, de doce meses: minoración de un 40% de la subvención.

– Demora superior a doce meses: procederá el reintegro de los fondos percibidos.

Artículo 12. – Subcontratación de las actividades subvencionadas.

1. El beneficiario únicamente podrá subcontratar, total o parcialmente, la actividad cuando la normativa reguladora de la subvención así lo prevea.

2. En tal caso no excederá del porcentaje que se fije en las bases reguladoras, advirtiéndose que en el supuesto de que tal previsión no figure, el beneficiario podrá subcontratar hasta un porcentaje que no exceda del 50% del importe de la actividad.

3. En ningún caso podrán subcontratarse actividades que, aumentando el coste de la actividad subvencionada, no aporten valor añadido al contenido de la misma.

4. Cuando la actividad concertada con terceros exceda del 20% del importe de la subvención y éste sea superior a 60.000 euros, dicho trámite requerirá autorización previa de la Entidad concedente, que señalará las limitaciones legales observables conforme al art. 29.7 de la Ley y la obligación de formalizar el contrato por escrito.

5. No podrá fraccionarse un contrato con objeto de eludir el cumplimiento de los requisitos precedentes.

6. Los contratistas quedarán obligados, sólo ante el beneficiario, que asumirá la total responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración.

Artículo 13. – Procedimiento de concesión de subvenciones.

El procedimiento para la concesión de subvenciones se inicia siempre de oficio y tendrá necesariamente el siguiente contenido:

a) Indicación del acuerdo aprobatorio o resolución que lo convoque.

b) Bases reguladoras.

c) Créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención y cuantía total máxima de las subvenciones convocadas.

d) Expresión de que la concesión se efectúa mediante un régimen de concurrencia competitiva.

e) Formulación de la solicitud.

f) Forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes.

g) Plazo de resolución de la Convocatoria.

Artículo 14. – Solicitudes.

Las personas físicas o entidades interesadas en la obtención de subvenciones deberán formular sus solicitudes, presentando, entre otras, la siguiente documentación básica:

1. Solicitud en modelo normalizado aprobado, junto con el compromiso de destinar la subvención a la ejecución del objetivo, proyecto o actividad solicitada.

2. Las personas físicas deberán aportar:

a) Fotocopia del D.N.I. de la persona solicitante.

b) Certificado expedido por el Ayuntamiento acreditativo de su empadronamiento en municipio de la provincia de Burgos.

c) Declaración responsable de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvenciones de las mismas.

3. Las entidades, por su parte, deberán acreditar:

a) Que se encuentran constituidas sin ánimo de lucro.

b) Cuando se trate de asociaciones deberán figurar inscritas en el Registro de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y en el Municipal de Asociaciones, en su caso.

c) Si se trata de ONGs deberán acreditar su inscripción como tales en el Registro Público correspondiente.

d) Acompañar declaración responsable, de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, lo que podrá cumplimentarse en forma reglamentaria.

e) Declaración responsable de la persona física o del representante legal de la entidad de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvenciones de las mismas y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad.

4. Proyecto de la actividad o programa a desarrollar en el que se especifiquen los objetivos; solvencia de la entidad solicitante; número estimado de beneficiarios o ámbito urbano-rural o superficial en el que se desplegará la acción; continuidad y estabilidad; originalidad del programa o actividad y viabilidad técnica y económica de los mismos, así como dificultad de acudir a otros medios de financiación.

5. Presupuesto detallado de ingresos y gastos, con indicación de medios financieros previstos.

6. Y cualquier otro documento que se considere de interés para la mejor evaluación de la subvención a otorgar.

Artículo 15. – Criterios de valoración.

Previo informe técnico, las Ordenanzas específicas fijarán los criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y, en su caso, la ponderación de los mismos.

En todo caso, los criterios que se fijen y la ponderación que se realice vendrán a gozar del principio de presunción de legitimidad técnica «iuris

tantum», es decir, que serán tenidos como válidos, salvo prueba en contrario.

Artículo 16. – Comisiones de valoración.

Para la valoración de los proyectos podrán constituirse comisiones de valoración, cuya composición y funciones se detallarán en las normas específicas de la correspondiente convocatoria.

Corresponde a la Comisión de Valoración formular la propuesta de resolución, la cual no tendrá carácter vinculante.

Para cuantificar la subvención podrán valorarse, a título orientativo, entre otros, los siguientes parámetros:

a) El proyecto concreto para el que se pretende la subvención y presupuesto pormenorizado de los gastos e ingresos a realizar para su ejecución.

b) Declaración responsable de las subvenciones recibidas de instituciones públicas o privadas para dicho programa.

c) Sistemas de seguimiento y autoevaluación de la ejecución del proyecto.

d) Memoria de las actividades desarrolladas por la entidad en el año anterior.

e) Cualquier otro documento que permita una mejor valoración de la subvención solicitada.

Artículo 17. – Beneficiarios.

Tendrán la consideración de beneficiarios de subvenciones los siguientes:

1. La persona física que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.

2. La persona jurídica y siempre que así se prevea en las bases reguladoras los miembros asociados que se comprometan a efectuar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión en nombre y por cuenta de la primera.

3. Las agrupaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, las comunidades de bienes o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que, aun careciendo de personalidad jurídica, puedan llevar a cabo los proyectos, o actividades que motiven la concesión de la subvención.

En este caso se hará constar tanto en la solicitud como en la concesión, los compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación, así como el importe de subvención a aplicar por cada uno de ellos.

A tal efecto deberá nombrarse un representante o apoderado único de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones de la misma.

En ningún caso podrá disolverse la agrupación hasta que haya transcurrido el plazo de prescripción previsto en los arts. 39 y 65 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 18. – Motivos de exclusión.

1. No podrán tener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones que otorgue esta Corporación Provincial las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas o haber sido sancionados a igual pérdida en aplicación de la Ley General de Subvenciones o a la Ley General Tributaria.

b) Haber solicitado la declaración o hallarse declarados en concurso, declarados insolventes en cualquier procedimiento, estar sujetos a intervención judicial o haber sido inhabilitados conforme a la Ley Concursal sin que haya concluido el periodo de inhabilitación fijado en la sentencia.

c) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

d) Estar incurso la persona física, los administradores o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas en alguno de los supuestos de la Ley de incompatibilidades de los miembros del Gobierno de la Nación y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, de la Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas o tratarse de cualesquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

e) No hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

f) Tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.

g) No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) Y las agrupaciones previstas en la base octava, 3, cuando concurra alguna de las prohibiciones anteriores en cualquiera de sus miembros.

2. La justificación por parte de las personas o entidades de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora podrá acreditarse por certificación administrativa y subsidiariamente a través de una

declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa o Notario público.

Artículo 19. – Obligaciones de los beneficiarios.

Son obligaciones del beneficiario:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, o realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.

b) Haber justificado las subvenciones concedidas por esta Diputación Provincial correspondientes a precedentes Convocatorias y relativas a cualquier clase o tipo de área de actuación.

c) Asumir las responsabilidades que la organización del proyecto o actividad conlleve y suscribir las oportunas pólizas de seguro que garanticen dicha responsabilidad.

d) Justificar ante el órgano concedente o a la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de la finalidad que conlleva la concesión o disfrute de la subvención, mediante la presentación de facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

Cuando las actividades hayan sido financiadas además de con la subvención con fondos propios u otras subvenciones o recursos, deberá acreditarse en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

e) Obligación de aportar, para garantizar la adecuada justificación de la subvención concedida en caso de ser requerido para ello, los libros y registros contables específicos que deban llevar las personas jurídicas o entidades colaboradoras en los términos exigidos por la legislación mercantil.

f) Acreditar hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

g) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, debiendo facilitar la información y cuanta documentación le sea requerida al caso.

h) Comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

i) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos.

j) Proceder al reintegro de los fondos percibidos cuando medien las causas legales de reintegro y en particular cuando se hubiera disuelto la entidad beneficiaria o no se hubiera dispuesto total o parcialmente de la subvención concedida o la ayuda concedida no se hubiera destinado a los fines previstos en el proyecto o actividad subvencionada.

Artículo 20. – Entidades colaboradoras.

Tendrá el carácter de Entidad colaboradora aquella que, actuando en nombre y por cuenta del órgano concedente a todos los efectos relacionados con la subvención, entregue y distribuya los fondos públicos a los beneficiarios cuando así se establezcan las bases reguladoras o colaboren en la gestión de la subvención.

Estos fondos, en ningún caso, se considerarán integrantes de su patrimonio.

Artículo 21. – Resolución.

1. Órgano competente: Será competente para resolver las solicitudes de subvención el órgano que lo sea para la disposición del gasto, sin perjuicio de la delegación que pueda efectuarse a favor de la Junta de Gobierno.

2. Plazo para resolver: El plazo máximo para resolver las solicitudes de subvención será de tres meses contados a partir de la conclusión del plazo establecido para su presentación, salvo que se acredite la imposibilidad por acumulación de tareas.

3. Silencio administrativo: El silencio de la Administración tendrá carácter desestimatorio.

4. Justificación de anteriores subvenciones: No se concederá subvención alguna hasta tanto no se hayan justificado adecuadamente subvenciones anteriores.

Artículo 22. – Justificación de la subvención.

La acreditación de la realización del proyecto o actividad subvencionada se efectuará por los siguientes medios:

a) Memoria explicativa y detallada de la realización de la totalidad del proyecto o actividad con expresa mención de los resultados obtenidos (comprendida en su caso del programa, cartel anunciador, fotografías y demás documentación gráfica elaborada en o para el desarrollo del proyecto o actividad subvencionada).

b) La presentación en documento original o fotocopia diligenciada de facturas y demás documentos de valor probatorio, con el desglose de cada uno de los gastos que incluya con sujeción a cuanto establece la Disposición Adicional Primera de las Bases de Ejecución del Presupuesto de la Diputación y Real

Decreto 2402/85, de 18 de diciembre, del Ministerio de Economía y Hacienda.

En todo caso las facturas habrán de estar fechadas en el ejercicio económico para el que se haya concedido la subvención, salvo que la misma tenga un alcance bianual.

c) Cuando las actividades hayan sido financiadas además con fondos propios u otras subvenciones o recursos deberá acreditarse su importe, procedencia y aplicación de tales fondos.

d) Acreditar en forma legal o reglamentaria hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Artículo 23. – Gastos subvencionables.

a) Se consideran como tales aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada y se realicen en el plazo establecido por las bases reguladoras de la subvención.

b) Cuando el importe del gasto subvencionable supere la cantidad de 30.000 euros en el supuesto de coste por ejecución de obra o de 12.000 euros en el supuesto de suministro de bienes o prestación de servicios, el beneficiario vendrá obligado a solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores con carácter previo a la contratación del compromiso, salvo que no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo presten o suministren.

c) Los gastos financieros, los gastos de asesoría jurídica o financiera, los gastos notariales y registrales y los gastos periciales para la realización del proyecto y los de administración específicos relacionados directamente con la actividad, son subvencionables siempre que así se prevea en las bases reguladoras.

En ningún caso serán gastos subvencionables:

1.- Los intereses deudores de las cuentas bancarias.

2.- Intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.

3.- Los gastos de procedimientos judiciales.

d) Los tributos son gastos subvencionables cuando el beneficiario de la subvención los abona directamente.

En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación ni los impuestos personales sobre la renta.

Artículo 24. – Control financiero de las subvenciones.

El control financiero de subvenciones se ejercerá por la Intervención Provincial, respecto de benefi-

ciarios y, en su caso, entidades colaboradoras. Sin perjuicio de las funciones atribuidas al Tribunal de Cuentas.

Artículo 25. – Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

El procedimiento sancionador se ajustará a lo previsto en los Capítulos I y II del Título IV de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 26. – Publicidad de las subvenciones concedidas.

1. El órgano administrativo concedente publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia las subvenciones concedidas con expresión de la Convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad o finalidades de la subvención.

2. No será necesaria la publicación en los siguientes supuestos:

a) Cuando las subvenciones públicas tengan asignación nominativa en el Presupuesto de la Entidad.

b) Cuando su otorgamiento y cuantía resulten impuestos en virtud de norma legal.

c) Cuando los importes de las subvenciones concedidas, individualmente consideradas, sean de cuantía inferior a 3.000 euros, si bien para asegurar la publicidad de los beneficiarios de las mismas se insertará en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

d) Cuando la publicación de los datos de los beneficiarios en razón del objeto de la subvención pueda ser contraria al respeto y salvaguarda del honor, de la intimidad personal y familiar de las personas físicas.

Artículo 27. – Publicidad institucional.

En todo caso los beneficiarios deberán hacer constar que el programa, actividades, inversiones o actuaciones objeto de subvención cuenta con la colaboración económica de la Diputación Provincial de Burgos.

Artículo 28. – Aplicabilidad de la presente Ordenanza a los Organismos Autónomos de la Diputación.

La presente Ordenanza General de Subvenciones será de aplicación al Instituto Provincial para el Deporte y Juventud y demás organismos autónomos que dependientes de la Diputación se creen por esta Entidad.

Artículo 29. – Facultad interpretativa.

Será competencia de la Presidencia de la Diputación Provincial, previo informe jurídico y/o técnico de la Unidad, o dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, la interpretación de la normativa a que se contrae la presente Ordenanza General de Subvenciones así como resolver las dudas que plantee su aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – La concesión de subvenciones no implicará relación contractual alguna de carácter civil, mercantil, laboral o administrativo o de cualquier otro tipo entre la Diputación Provincial de Burgos y la persona física o entidad beneficiaria de la subvención.

Segunda. – En todo lo no previsto en esta Ordenanza de carácter general será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y cuanto establece la normativa estatal de régimen local.

DISPOSICION FINAL

Entrada en vigor. Esta Ordenanza General, una vez aprobada definitivamente por el Pleno de la Corporación se publicará íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con cuanto establece el art. 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y entrará en vigor, una vez que transcurra el plazo de quince días previsto en el art. 65.2 de la citada ordenación legal y para su aplicabilidad será objeto de inclusión en el marco de las bases de ejecución del presupuesto anual de la Entidad.

Burgos, 6 de septiembre de 2004. – El Presidente, Vicente Orden Vígara. – El Secretario General, José María Manero Frías.